

**PEGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP  
PENINGKATAN KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR  
NEGERI (SDN) 96 MANNANTI KABUPATEN SINJAI**



**Skripsi**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan  
(S. Pd) Pada Program Studi Manajemen pendidikan Islam Pada Fakultas Tarbiyah &  
Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

Oleh:

**NURHASANA**  
**NIM: 20300112075**

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UIN ALAUDDIN MAKASSAR**

**2016**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nurhasana  
TTL : Sinjai, 28 Oktober 1994  
NIM : 20300112075  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah & Keguruan  
Alamat : Jl. Manuruki Makassar  
Judul : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SD Negeri 96 Mannanti Kab. Sinjai.

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa Skripsi ini adalah hasil karya penulis sendiri dan jika dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini merupakan duplikat, tiruan, plagiat atau dibuat atau dibantu oleh orang lain secara keseluruhan, maka skripsi dan gelar yang diperoleh siap untuk dicabut demi ilmu pengetahuan dan hukum yang berlaku.

Makassar, 30 Oktober 2016

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R

Penulis

  
Nurhasana

NIM : 20300112075

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing penulis skripsi saudara **Nurhasana**, Nim: **20300112075**, Mahasiswa Jurusan Manajemen Pendidikan Islam pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi skripsi yang bersangkutan dengan judul: ***“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri 96 Mannanti Kab. Sinjai”***. Memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat ilmiah dan dapat diajukan ke sidang Munaqasyah.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk proses lebih lanjut.

Makassar, 30 Oktober 2016

Pembimbing I

Dr. H. Muhammad Yahya, M. Ag  
Nip. 19680913 199403 1 001

Pembimbing II

Dr. H. Muhammad Qaddafi, S.Si.M.Si  
19760802200501 1 004



## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri 96 Mannanti Kabupaten Sinjai”. yang disusun oleh Nurhasana, Nim: 20300112075, Mahasiswa Jurusan Manajemen Pendidikan Islam pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang *munaqasyah* yang diselenggarakan pada hari Selasa, 29 November M bertepatan dengan 29 Sapar 1437 H, dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan (S.Pd.) pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dengan beberapa perbaikan.

Makassar, 29 November 2016 M.

29 Sapar 1437 H.

### DEWAN PENGUJI

(SK Dekan No. 3414 tahun 2016)

Ketua	: Drs. Baharuddin, M.M.	(.....)
Sekretaris	: Ridwan Idris, S.Ag., M.Pd.	(.....)
Penguji I	: Dr. Hj. Musdalifah, M.Pd.I.	(.....)
Penguji II	: Dra. Kasmawati, M.M.	(.....)
Pembimbing I	: Dr. H. Muhammad Yahya, M. Ag	(.....)
Pembimbing II	: Dr. H. Muhammad Qaddafi, S.Si.M.Si.	(.....)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

ALAUDDIN  
MAKASSAR

Diketahui Oleh:

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

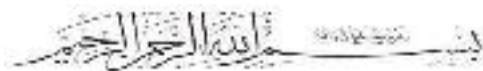
UIN Alauddin Makassar



Dr. H. Muhammad Amri, Lc., M.Ag.

NIP. 19730120 200312 1 001

## KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis lantunkan kehadirat Allah *Rabbul Izzati* atas segala limpahan nikmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Salam dan shalawat tetap tercurah kepada Rasulullah saw., karena berkat perjuangannyalah sehingga Islam masih eksis sampai sekarang ini.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis mengalami berbagai rintangan dan tantangan karena keterbatasan penulis baik dari segi kemampuan ilmiah, waktu, biaya, dan tenaga. Tetapi dengan komitmen yang kuat serta adanya petunjuk dan saran-saran dari berbagai pihak, semua rintangan dan tantangan dapat diminimalkan. Karena itu saya mempersembahkan karyaku ini buat kedua orang tuaku **Ayahanda** dan **Ibunda** serta teman-teman seperjuangan yang tiada henti-hentinya mencurahkan do'a, kasih sayang serta motivasinya sehingga saya dapat menyelesaikan studi dengan baik. Serta semua pihak yang telah memberikan bantuannya, penulis mengucapkan banyak terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Musafir Pababbari, M.Si. selaku Rektor UIN Alauddin Makassar atas penyediaan sarana dan prasarananya sehingga dapat melaksanakan proses perkuliahan dengan baik.
2. Dr. H. Muhammad Amri, Lc., M. Ag selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar atas pelayanan dan kepemimpinannya selama penulis belajar di fakultas ini mulai dari awal sampai pada penyelesaian studi.

3. Drs. Baharuddin, M.M. dan Ridwan Idris, S.Ag. M.Pd. masing-masing Ketua dan Sekertaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Alauddin Makassar atas arahan yang telah diberikan selama proses perkuliahan sampai selesai.
4. Dr. H. Muhammad Yahya, M. Ag & Dr. H. Muhammad Qaddafi, S.Si.M.Si. Selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktunya, memberikan petunjuk, nasehat, dan bimbingannya sejak awal sampai rampungnya skripsi ini.
5. Para Dosen dan Staf di lingkungan Fakultas Tarbiyah dan keguruan yang telah memberikan dorongan dan arahan selama penulis belajar sampai penyelesaian studi.
6. Kepala sekolah SD Negeri 96 Mannanti Kab. Sinjai beserta seluruh jajarannya, terima kasih atas pelayanannya selama penulis mengadakan penelitian serta telah bersedia memberikan data dalam penelitian.
7. Rekan-rekan seperjuangan Mahasiswa Pendidikan Islam angkatan 2012 beserta kawan-kawan dari berbagai macam organisasi yang pernah penulis bergelut menimba ilmu dan seluruh teman-teman mahasiswa UIN Alauddin Makassar yang penulis kenal karena berkat motivasi dan doanya sehingga penulis mampu menyelesaikan Tugas akhir ini.
8. Spesial buat teman-teman, kakanda dan adik-adikku, serta buat sahabat PMG (Siska Dewi Kartika, Suci Alif Nur, Hardianti, Nurlindah, Andi Walang Absal, S.Pd, Andi Nur Asma, Rabiatul Adawiyah, S. Pd.I, Ummi Kalsum, S. Pd), dan kepada teman-teman KKN Angkatan 51 Kec. Tinggimoncong (Hasniar, S. Pd,

Khaerin Fajar, Sudirman, Fauzi Wahyudin) atas segala motivasi. Dan untuk teman-teman seperjuangan yang membantu menyelesaikan tugas akhir ini (Lismayanti S.pd, Subuhan S.Pd, Ulfa Nurhidayah S.Pd, Asmirawati S.Pd, Muh. Hatim, Muhlis, Risal, Sy. Muh. Faisal Nur Nasir)

Akhirnya kepada semua pihak yang tidak sempat penulis sebutkan namanya. Semoga semua karya kita bernilai ibadah di sisi Allah swt., dan semoga skripsi ini bermamfaat adanya sebagaimana mestinya. Amin.

Makassar, 30 Oktober 2016

Penulis,

**Nurhasana**



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Hipotesis .....	6
D. Definisi Operasional Variabel .....	6
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN TEORETIS .....</b>	<b>10</b>
A. Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	10
1. Pengertian kepemimpinan .....	10
2. Fungsi dan Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	23
3. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru .....	29
B. Kinerja Guru .....	30
1. Pengertian Kinerja Guru .....	30
2. Aspek-aspek Kinerja Guru .....	33
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru .....	39



4. Penilaian Kinerja Guru .....	42
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>48</b>
A. Jenis dan Desain Penelitian .....	48
B. Tempat dan Lokasi Penelitian .....	48
C. Populasi dan Sampel .....	49
D. Metode Pengumpulan Data .....	49
E. Instrument Penelitian .....	51
F. Teknik Analisis Data .....	52
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>59</b>
A. Deskripsi Tempat Penelitian .....	59
B. Gambaran Kepemimpinan Kepala Sekolah di SDN 96 Mannanti Kab. Sinjai .....	63
C. Gambaran Kinerja Guru di SDN 96 Mannanti Kab. Sinjai .....	65
D. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SDN 96 Mannanti Kab. Sinjai .....	72
E. Pembahasan .....	73
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>77</b>
A. Kesimpulan .....	77
B. Implikasi .....	78
C. Saran .....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>79</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	

## DAFTAR TABEL

### Tabel

Tabel 4.1 Data kepala sekolah dan wakil kepala sekolah .....	60
Tabel 4.2 Data guru .....	60
Tabel 4.3 Data tenaga administrasi .....	61
Tabel 4.4 Data sarana dan prasarana .....	62
Tabel 4.5 Descriptive statistics kepemimpinan kepala sekolah .....	64
Tabel 4.6 Kategorisasi kepemimpinan kepala sekolah .....	65
Tabel 4.7 Descriptive statistics kinerja guru .....	66
Tabel 4.8 Kategorisasi kinerja guru .....	67
Tabel 4.9 Uji normalitas data kepemimpinan kepala sekolah .....	68
Tabel 4.10 Uji Linieritas .....	70
Tabel 4.11 Uji Hipotesis .....	71
Tabel 4.12 Uji Signifikan .....	72
Tabel 4.13 Uji Koefisien Korelasi X dan Y .....	73



## ABSTRAK

**Nama : Nurhasana**

**Nim : 20300112075**

**Judul : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SD Negeri 96 Mannanti Kab. Sinjai.**

---

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana gambaran kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru di SDN 96 Mannanti Kab. Sinjai, bagaimana gambaran kinerja guru di SDN 96 Mannanti Kab. Sinjai, dan adakah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SDN 96 Mannanti Kab. Sinjai.

Tujuan pada penelitian ini yaitu, untuk mengetahui gambaran kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru di SDN 96 Mannanti Kab. Sinjai, untuk mengetahui bagaimana gambaran kinerja guru di SDN 96 Mannanti Kab. Sinjai, dan untuk mengetahui adakah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SDN 96 Mannanti Kab. Sinjai. Pada penelitian ini yang dijadikan populasi ialah semua guru mata pelajaran yang ada di SDN 96 Mannanti Kab. Sinjai, berjumlah 14 orang dan teknik pengumpulan data yang digunakan ialah teknik *sampling jenuh* atau biasa juga disebut sebagai sensus.

Adapun instrument yang digunakan dalam mengumpulkan data ialah menggunakan angket dan dokumentasi tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Teknik analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif untuk menjawab gambaran kategorisasi variabel kepemimpinan kepala sekolah di SDN 96 Mannanti Kab. Sinjai dan gambaran kinerja guru di SDN 96 Mannanti Kab. Sinjai. Kemudian menggunakan teknik analisis inferensial untuk mencari adakah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Berdasarkan teknik analisa data statistik deskriptif kepemimpinan kepala sekolah di SDN 96 Mannanti kab. Sinjai berada pada kategori sedang, dan gambaran kinerja guru di SDN 96 Mannanti Kab. Sinjai juga berada di kategori sedang. Berdasarkan teknik analisis data statistik inferensial yang dilakukan untuk mengetahui adakah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SDN 96 Mannanti Kab. Sinjai. Ditemukan nilai  $t_{hitung} = 2,465$  dengan nilai signifikansi sebesar 5% ( $t_{hitung} > t_{tabel} = (2,465 > 1,77)$ ), yang ketentuannya, bila  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Dan dari hasil analisa data  $t_{hitung} > t_{tabel}$  itu berarti ada pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SDN 96 Mannanti Kab. Sinjai.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### ***A. Latar Belakang Masalah***

Pendidikan pada dasarnya merupakan usaha sadar menumbuh kembangkan potensi sumber daya manusia peserta didik dengan cara mendorong dan memfasilitasi kegiatan belajar mereka. Secara detail, dalam undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab 1 Pasal (1), pendidikan didefinisikan sebagai:

Usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses belajar agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.<sup>1</sup>

Dalam hal ini, tentu saja diperlukan adanya pendidik yang professional terutama guru di sekolah-sekolah dasar dan menengah dan dosen di perguruan tinggi. Pendidikan memegang peranan penting di dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Manusia dituntut memiliki ilmu pengetahuan keterampilan dan sikap-sikap tertentu di dalam menghadapi kelangsungan hidup dan segala masalah yang semakin kompleks. Pendidikan bukan sekedar media dalam menyampaikan dan meneruskan kebudayaan dari generasi-generasi melainkan dapat menghasilkan perubahan dan mengembangkan kemajuan pendidikan yang dapat membantu kelancaran pencapaian tujuan pembangunan nasional. Allah swt berfirman dalam QS. Al-Mujaadilah/58: 11.

---

<sup>1</sup>Undang-Undang R.I Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem pendidikan Nasional

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحَ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ  
 أَنشُرُوا فَانْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا  
 تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ۝ ۱۱

Terjemahan:

Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antarmu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.<sup>2</sup>

Surah Al-Mujaadilah ayat 11 tersebut menjelaskan keutamaan orang-orang beriman dan berilmu pengetahuan. Ayat ini menegaskan bahwa orang yang beriman dan berilmu pengetahuan akan diangkat derajatnya oleh Allah swt.

Salah satu stakholder yang memiliki peran vital dalam melahirkan proses pelaksanaan pendidikan yang bermutu itu adalah tenaga pendidik atau para guru. Sebab guru diberi tugas, wewenang dan tanggung jawab untuk melaksanakan pendidikan disekolah.<sup>3</sup> Selain itu, guru juga merupakan pihak yang berinteraksi secara langsung dengan anak didik dalam proses pelaksanaan kegiatan belajar mengajar. Sejauhmana tingkat pemahaman anak didik terhadap pelajaran tergantung bagaimana interaksi dan kreatifitas guru dalam memberikan materi pelajaran. Sudarwan Danin dalam Akhmad Sudrajat mengungkapkan bahwa salah satu krisis

---

<sup>2</sup>Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: CV Penerbit Jumanatul Ali, 2004), h. 544.

<sup>3</sup> Keputusan Men.PAN No. 26/Menpan/1989 Tentang Guru dan Dosen, pasal 1 ayat 1



pendidikan di Indonesia adalah guru belum mampu menunjukkan kinerja yang memadai.<sup>4</sup>

Oleh karena itu, seorang guru harus dituntut memiliki empat kompetensi yaitu: (1) kompetensi paedagogik yaitu kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik, (2) kompetensi profesional, yaitu memiliki pengetahuan yang luas dari bidang studi yang diajarkannya, memilih dan menggunakan berbagai metode mengajar di dalam proses belajar mengajar yang diselenggarakannya, (3) kompetensi sosial, yaitu mampu berkomunikasi, baik dengan siswa, sesama guru, maupun masyarakat luas dan (4) kompetensi personal, yaitu memiliki kepribadian yang mantap dan patut diteladani.<sup>5</sup>

Guru merupakan komponen yang paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, guru yang utama dan pertama. Guru senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan. Guru memegang peran utama pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal disekolah. Guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitan dengan proses belajar mengajar. Oleh karena itu kinerja guru sangat penting dalam proses pembelajaran.

Kinerja guru dapat dilihat dari peroses kerja atau hasil kerja. Suatu pekerjaan selalu mempunyai langkah-langkah (prosedur) kerja, prosedur kerja selalu mengarah pada peningkatan hasil pekerjaan yang sesuai dengan tuntutan kerja. Apabila suatu pekerjaan dilakukan sesuai dengan prosedurnya, maka akan sampai pada hasil kerja

---

<sup>4</sup>Akhmad Sudrajat, *Kompetensi Guru dan Peran Kepala Sekolah*. www.Google.com, 2009 (27 Februari 2011)

<sup>5</sup>Suryanto dkk. *Refleksi dan Reformasi Pendidikan Indonesia Memasuki Millenium III*, (27/02/2011) www.google.com, 2009.

yang diinginkan. Tolak ukur dari kinerja adalah tuntutan pekerjaan yang menggambarkan hasil kerja yang ingin dicapai. Seberapa jauh seseorang mampu melakukan pekerjaan kemudian dibandingkan hasil yang dicapai dimanakah kinerja seseorang pada pekerjaan tersebut.

Salah satu faktor yang turut mendukung kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah yang baik, dan guru akan melahirkan kinerja yang baik pula. Kepala sekolah, mampu menciptakan suatu situasi dimana bawahan dapat memperoleh kepuasan individunya di dalam melaksanakan tujuannya untuk mencapai tujuan sekolah. Kepala sekolah dapat menyesuaikan keinginan bawahan agar tujuan sekolah dapat tercapai. Kepala sekolah dikatakan berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang bersifat kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan dan fungsi kepala sekolah sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah.

Dalam kaitannya dengan peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru, perlu dipahami bahwa setiap pemimpin bertanggung jawab mengarahkan apa yang baik bagi pegawainya, dan dia sendiri harus berbuat baik. Pemimpin dalam hal ini kepala sekolah harus juga memberi contoh, sabar, dan penuh pengertian. Fungsi pemimpin hendaknya diartikan seperti motto Ki Hadjar Dewantara: *ing ngarsa sung tulada, ing madya mangukarsa, tut wuri handayani* (di depan menjadi teladan, di tengah memberi kemauan, dibelakang menjadi pendorong atau memberi daya).

Menurut C. Turney dkk bahwa sekolah yang efektif harus memiliki pemimpin instruksional yang kuat, mempunyai fokus yang jelas, memiliki harapan yang tinggi terhadap siswa, memiliki lingkungan yang aman dan teratur, dan melakukan monitoring terhadap seluruh kegiatan yang dicapai, di samping itu, setiap kepala

sekolah juga harus menguasai seluruh aspek-aspek manajerial dan mampu mengembangkan kemampuan manajerialnya secara baik.<sup>6</sup> Oleh karena itu, maju mundurnya kegiatan inti organisasi sekolah sangat ditentukan oleh tugas dan peran serta fungsi kepala sekolah dalam mengelola sekolahnya dan senantiasa meningkatkan kinerja guru.

Dengan demikian kepemimpinan kepala sekolah yang efektif mampu menunjukkan kemampuannya dalam mengembangkan potensi sekolah, terutama dalam meningkatkan kinerja guru untuk mencapai tujuan sekolah. Berkenaan dengan hal tersebut maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh tentang bagaimana **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri (SDN) 96 Mannanti Kab. Sinjai.**

### ***B. Rumusan Masalah***

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, penulis dapat mengemukakan pokok permasalahan yaitu: *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SD Negeri 96 Mannanti Kab. Sinjai.*

Pokok masalah tersebut dapat dijabarkan kedalam beberapa batasan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru di SD Negeri 96 Mannanti Kab. Sinjai?
2. Bagaimana gambaran Kinerja Guru di SD Negeri 96 Mannanti Kab. Sinjai?
3. Apakah terdapat Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri 96 Mannanti Kab. Sinjai?

---

<sup>6</sup>Wajosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Permasalahannya* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), h. 5.

### ***C. Hipotesis***

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.<sup>7</sup>

Untuk memperoleh jawaban sementara dari permasalahan di atas maka penulis mencoba untuk mengemukakan hipotesis sementara yakni: “Terdapat Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri 96 Mannanti Kab. Sinjai.”

### ***D. Definisi Operasional Variabel***

Definisi operasional variabel dimaksudkan untuk memberikan gambaran yang jelas tentang variabel-variabel yang diteliti sehingga tidak terjadi perbedaan penafsiran antara penulis dan pembaca. Adapun pengertian operasional variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

#### **1. Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Kepemimpinan kepala sekolah adalah proses memengaruhi dan membimbing pendidik (guru) dan tenaga kependidikan untuk melaksanakan tugas-tugas kependidikan dan penelitian dengan menggunakan fasilitas pendidikan yang ada, baik secara individu maupun kelompok, agar tujuan pendidikan tercapai secara efektif dan efisien.

Kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini Menurut Bass dan avolio dalam buku Husaini Usman, adalah fungsi kepemimpinan kepala sekolah yaitu (1) *idealized influence* (kepala sekolah mengawal ketercapaian visi organisasi yang jelas,

---

<sup>7</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (Cet. XX; Bandung: Alfabeta, 2014), h. 96.

kepala sekolah mampu mengkomunikasikan visi organisasi yang jelas, kepala sekolah mampu mengkomunikasikan misi sekolah, dan kepala sekolah mampu mengkomunikasikan tujuan sekolah); (2) *intellectual stimulation* (kepala sekolah selalu memberi motivasi, kepala sekolah memberikan dukungan terhadap gagasan guru, kepala sekolah memberikan dorongan semangat, dan kepala sekolah memberikan inspirasi kepada guru, karyawan, dan siswa); (3) *inspiration or motivation* (kepala sekolah memberikan hak yang sama, kepala sekolah menumbuhkan semangat inovasi, kepala sekolah mendukung cara-cara kerja guru, kepala sekolah melibatkan partisipasi guru dalam menyelesaikan masalah, dan kepala sekolah memiliki kecerdasan atau intelektual; (4) *individual consideration* (kepala sekolah memberikan bimbingan kepada guru, karyawan, dan siswa, serta kepala sekolah memberikan nasehat kepada guru, karyawan, dan siswa); dan (5) *charisma* (kepala sekolah merupakan panutan/keteladanan, kepala sekolah dapat dipercaya, kepala sekolah mampu mengemban amanah, kepala sekolah dihormati oleh sesama warga sekolah, dan Kepala sekolah mampu mengambil keputusan yang terbaik untuk kepentingan sekolah).

## 2. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam melakukan aktivitas pembelajaran.

Kinerja guru adalah tingkat keberhasilan seorang guru secara keseluruhan dalam periode waktu tertentu yang dapat diukur berdasarkan tiga indikator yaitu:



penguasaan bahan ajar (tugas perencanaan), kemampuan mengelola pembelajaran dan komitmen menjalankan tugas.

### ***E. Tujuan dan Manfaat Penelitian***

#### **1. Tujuan penelitian**

Adapun tujuan yang diharapkan pada penelitian ini sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui gambaran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 96 Mannanti Kab. Sinjai.
- b. Untuk mengetahui gambaran kinerja guru di SD Negeri 96 Mannanti Kab. Sinjai.
- c. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri 96 Mannanti Kab. Sinjai.

#### **2. Manfaat penelitian**

- a. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah dan keilmuan bagi kepala sekolah untuk mengembangkan pengetahuan dan keilmuan dalam Manajemen Pendidikan, dalam hal meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 96 Mannanti Kab. Sinjai.

- b. Secara Praktis

1. Bagi sekolah, dapat berguna sebagai bahan referensi dalam upaya peningkatan kinerja guru disekolah.
2. Bagi guru, sebagai bahan informasi kepada guru untuk menambah wawasan dalam peningkatan kinerja guru karena keberhasilan seorang guru dalam proses pembelajaran.

3. Bagi peneliti, akan mendapat pengalaman dan pemahaman pengetahuan tentang bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan sebagai penambahan pengetahuan bagi peneliti selanjutnya.



## BAB II

### TINJAUAN TEORETIS

#### 1. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*

##### 1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Kamus Bahasa Inggris kepemimpinan diambil dari kata *lead* yang berarti memimpin, sedangkan *leader* adalah seorang pemimpin dan *leadership* adalah kepemimpinan.<sup>8</sup>

Kepemimpinan atau *Leadership* merupakan seni dan keterampilan orang dalam memanfaatkan kekuasaannya untuk memengaruhi orang lain agar melaksanakan aktivitas tertentu yang diarahkan pada tujuan yang telah ditetapkan.

Terdapat tiga konsep kepemimpinan yang sudah umum diuraikan dalam kajian kepemimpinan, sebagaimana Ngalim Purwanto menjelaskan bahwa tiga konsep kepemimpinan sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang berupa sifat-sifat yang dibawa sejak lahir, yang ada pada diri seorang pemimpin. Menurut konsep ini, kepemimpinan diartikan sebagai *traits within the individual leader*. Seseorang dapat menjadi pemimpin karena ia memang dilahirkan sebagai pemimpin dan bukan karena dibuat atau dididik untuk itu (*Leader were borned and not made*). Konsep ini merupakan konsep kepemimpinan yang paling tua dan paling lama dianut oleh para ahli.
- b. Kepemimpinan sebagai fungsi kelompok (*function of the group*). Menurut konsep ini, sukses-tidaknya suatu kepemimpinan tidak hanya dipengaruhi oleh

---

<sup>8</sup>Purwono Sastro Amijoyo dan Robert K. Cunningham, *Kamus Inggris-Indonesia* (Semarang: PT. Widya Karya, 2009), h. 224.

kemampuan atau sifat-sifat yang ada pada seseorang, tetapi justru yang lebih penting adalah dipengaruhi oleh sifat-sifat dan ciri-ciri kelompok yang dipimpinnya. Setiap kelompok memiliki sifat dan ciri yang berbeda sehingga memerlukan tipe atau gaya kepemimpinan yang berbeda-beda.

- c. Konsep ketiga tidak hanya didasari atas pandangan yang bersifat psikologis dan sosiologis, tetapi juga atas pandangan ekonom dan politik. Menurut konsep ini, kepemimpinan dipandang sebagai fungsi dari situasi (*function of the situation*). Di samping sifat-sifat individu pemimpin dan fungsi kelompok seperti pada konsep pertama dan kedua, kondisi dan situasi tempat kelompok itu berada mendapat penganalisisan pula dalam masalah kepemimpinan. Konsep I menunjukkan bahwa betapapun seorang pemimpin telah memiliki sifat kepemimpinan yang baik dapat menjalankan fungsinya sebagai anggota kelompok, sukses-tidaknya kepemimpinannya masih ditentukan pula oleh situasi yang selalu berubah yang memengaruhi perubahan dan perkembangan kehidupan kelompok yang dipimpinnya.

Dengan konsep kepemimpinan tersebut, arti kepemimpinan dapat dikemukakan sebagai berikut:

- a. Prajudi Atmosudirdjo dalam Ngalim Purwanto mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kepribadian (*personality*) seseorang yang mendatangkan keinginan pada kelompok orang-orang untuk mencontohnya atau mengikutinya, atau yang memancarkan suatu pengaruh tertentu, kekuatan atau wibawa sedemikian rupa sehingga membuat sekelompok orang bersedia melakukan kehedaknya.

- b. Kepemimpinan dapat pula dipandang sebagai penyebab dari berbagai kegiatan, proses atau kesediaan untuk mengubah pandangan atau sikap (mental/fisik) dari kelompok orang, baik dalam hubungan organisasi formal maupun informal.
- c. Kepemimpinan adalah suatu seni, kesanggupan (*ability*) atau teknik untuk membua sekelompok bawahan dalam organisasi formal atau para pengikut atau simpatisan dalam organisasi iformal mengikuti atau menaati segala yang dikehendaknya, membuat mereka memiliki antusiasme dan bersemangat untuk mengikutinya, atau bahkan mungkin berkorban untuknya.
- d. Kepemimpinan dapat pula dipandang sebagai suatu bentuk persuasi seni pembinaan kelompok orang tertentu, biasanya melalui “human relations” dan motivasi yang tepat, sehingga mereka tanpa adanya rasa takut bersedia bekerja sama dan membanting tulang untuk memahami dan mencapai segala apa yang menjadi tujuan-tujuan organisasi.
- e. Kepemimpinan dapat pula dipandang sebagai sarana, instrumen atau alat, untuk membuat sekelompok orang bersedia bekerja sama dan berdaya upaya menaati segala peraturan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan dipandang sebagai dinamika organisasi yang membuat orang-orang bergerak, bergiat, berdaya upaya sebagai kesatuan organisasi untuk mencapai tujuan.
- f. Pengertian kepemimpinan dapat berdasarkan kekuasaan yang absolute dari penguasa, sehingga kepemimpinan diartikan sebagai kekuasaan dan kekuatan. Amita Etzioni mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan kekuatan karena adanya tabiat pemimpin yang berwatak penguasa dan memerintah dengan landasan kekuatan yang absolut.



- g. Menurut Sarros dan Butchatsky, kepemimpinan adalah perilaku dengan tujuan tertentu untuk memengaruhi aktivitas anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi.

Berdasarkan definisi tersebut, makna kepemimpinan memiliki beberapa implikasi berikut:

- a. Melibatkan orang atau pihak lain, yaitu para karyawan atau bawahan, para karyawan atau bawahan harus memiliki kemauan untuk menerima arahan dari pemimpin.
- b. Pemimpin yang efektif adalah seseorang dengan kekuasaannya mampu menggugah pengikutnya untuk mencapai kinerja yang memuaskan. Kekuasaan itu dapat bersumber dari hadiah, hukuman, otoritas, dan karisma.
- c. Pemimpin harus memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, sikap bertanggung jawab yang tulus, pengetahuan, keberanian bertindak sesuai dengan keyakinan, kepercayaan pada diri sendiri dan orang lain dalam membangun organisasi.
- d. Kepemimpinan sering disamakan dengan manajemen, kedua konsep tersebut berbeda. Perbedaan antara pemimpin dan manajer dinyatakan secara jelas oleh Bennis dan Nanus. Pemimpin berfokus pada mengerjakan yang benar, sedangkan manajer memusatkan perhatian pada mengerjakan secara tepat. Kepemimpinan memastikan tangga yang kita daki bersandar pada tembok secara tepat, sedangkan manajemen mengusahakan agar kita mendaki tangga seefisien mungkin.

Dalam kepemimpinan terdapat beberapa ciri fungsional yang melekat pada seorang pemimpin, yaitu:

- a. Watak dan kewibawaan seorang pemimpin.

- b. Kekuasaan dalam pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahannya.
- c. Hierarki kekuasaan struktural.
- d. Sikap ketegasan pengambilan keputusan.
- e. Kecerdasan menganalisis persoalan yang menyangkut kepentingan umum.
- f. Masa-masa keberakhiran struktur kepemimpinan.<sup>9</sup>

Menurut Hadari Nawawi, bahwa kepemimpinan adalah kemampuan menggerakkan, memberikan motivasi dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan.<sup>10</sup> Lebih lanjut Arifin Abdullrachman, mengatakan bahwa istilah kepemimpinan berasal dari kata pemimpin dengan definisinya yaitu seseorang yang menggerakkan orang lain disekitarnya (disekelilingnya, bawahannya, di dalam pengaruhnya) untuk mengikuti pemimpin itu.<sup>11</sup>

Kepemimpinan menurut Hadari Nawawi dan M. Martini Hadari yaitu kemampuan atau kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.<sup>12</sup> Sedangkan menurut Soepardi mendefinisikan kepemimpinan sebagai “kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, menyuruh, memerintah, melarang, dan bahkan menghukum (kalau perlu),

---

<sup>9</sup>Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam* (Bandung: Pustaka Setia, 2012), h. 139.

<sup>10</sup>Hadari Nawawi dan M. Martini Hadari, *Kepemimpinan yang Efektif* (Yogyakarta: Gadjahmada Press, 2004), h. 81.

<sup>11</sup>Arifin Abdullrachman, *Teori Pengembangan Dan Filosofi Kepemimpinan Kerja* (Jakarta: Iktiar Baru, 1979), h. 14.

<sup>12</sup>Hadari Nawawi dan M. Martini Hadari, *Kepemimpinan Yang Efektif* (Yogyakarta: Gadjahmada Press, 2004), h. 9.

serta membina dengan maksud agar manusia sebagai media manajemen mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan administrasi secara efektif dan efisien”.<sup>13</sup>

Dari beberapa definisi di atas diketahui, bahwa pada kepemimpinan itu terdapat unsur-unsur sebagai berikut:

- a. Kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan, dan kelompok.
- b. Kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain.
- c. Untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Jika dikaitkan dengan kepemimpinan kepala sekolah, maka yang dimaksud dengan kepemimpinan kepala sekolah adalah proses memengaruhi dan membimbing pendidik (guru) dan tenaga kependidikan untuk melaksanakan tugas-tugas kependidikan dan penelitian dengan menggunakan fasilitas pendidikan yang ada, baik secara individu maupun kelompok, agar tujuan pendidikan tercapai secara efektif dan efisien. Menurut Anwar, “Kepemimpinan pendidikan berarti usaha usaha untuk memimpin, memengaruhi dan memberikan bimbingan kepada para personel pendidikan sebagai bawahan agar berbagai tujuan pendidikan dapat tercapai melalui serangkaian kegiatan yang telah direncanakan”.<sup>14</sup>

### 3. Gaya dan Tipe Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya.<sup>15</sup> Terdapat dua gaya kepemimpinan yaitu gaya

---

<sup>13</sup>E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya Ofseet, 2003), h. 107.

<sup>14</sup> Jejen Musfah, *Manajemen Pendidikan Teori, Kebijakan dan Praktik* (Cet. I; Jakarta: Kencana, 2015), h. 301.

<sup>15</sup> Daryanto, *Administrasi dan Manajemen Sekolah* (Cet. I; Jakarta: Rineka Cipta, 2013), h. 103.

dengan orientasi tugas (*task oriented*), dan gaya dengan orientasi pada anggota (*employee-oriented*).

Gaya kepemimpinan yang berorientasi tugas ingin pekerjaan selesai dengan memuaskan, tepat waktu, dan sempurna sehingga ia betul-betul mengendalikan pegawai agar konsisten dan serius dalam pekerjaannya, kadang-kadang pemimpin tidak mau tahu dengan urusan-urusan pribadi karyawannya.

Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pegawai/anggota organisasi melaksanakan kepemimpinannya dengan berupaya memberikan dorongan semangat, membimbing dan mengarahkan secara empati dan memberikan kepercayaan kepada mereka para anggota untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan karyanya sendiri.<sup>16</sup> Adapun gaya-gaya kepemimpinan ialah sebagai berikut:

a. Gaya kepemimpinan Otokratis atau otoriter

Otokratis adalah pemimpin membuat keputusan sendiri, karena kekuasaan terpusatkan dalam diri satu orang, ia memikul tanggung jawab dan wewenang penuh. Gaya otokratis berdasarkan pada pendirian bahwa segala aktivitas dalam organisasi akan dapat berjalan lancar dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan apabila semuanya itu semata-mata diputuskan atau ditentukan oleh pemimpin.

Pemimpin yang otokratis tidak menghendaki rapat-rapat atau musyawarah. Berkumpul atau rapat hanyalah berarti untuk menyampaikan instruksi-instruksi. Setiap perbedaan pendapat diantara anggota-anggota kelompoknya diartikan

---

<sup>16</sup>Engkoswara, Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan* (Cet. III; Bandung: Alfabeta, 2012), h. 178.

sebagai kepicikan, pembangkangan, atau pelanggaran disiplin terhadap perintah atau instruksi yang telah ditetapkan.<sup>17</sup>

Gaya kepemimpinan ini memiliki dua model, yaitu model garis keras dan model paternalistik. Kepemimpinan otokratis yang berhaluan keras menuntut kepatuhan. Jika tidak, disediakan sanksi tertentu yang diterapkan. Adapun gaya kepemimpinan paternalistik juga menuntut dan mengharapkan kepatuhan dari para anggotanya, tetapi kepatuhan ini atas dasar hubungan yang sering bersifat pribadi, yang diwarnai oleh *father know best*, ketergantungan pribadi bawahan dan berdasarkan *rewards* dan rasa aman.<sup>18</sup>

Dalam tindakan dan perbuatannya ia tidak dapat diganggu gugat. Supervisi bagi pemimpin yang otokratis hanyalah berarti mengontrol, apakah segala perintah yang telah diberikan itu ditaati atau dijalankan dengan baik oleh anggota-anggotanya.<sup>19</sup> Tipe pemimpin ini menganggap bahwa pemimpin adalah merupakan suatu hak. Ciri-ciri gaya kepemimpinan ini adalah:

- 1) Menganggap bahwa organisasi adalah milik pribadi.
- 2) Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
- 3) Menganggap bahwa bawahan adalah sebagai alat semata-mata.
- 4) Tidak mau menerima kritik, saran, dan pendapat dari orang lain karena dia menganggap dialah yang paling benar.
- 5) Selalu bergantung pada kekuasaan formal.

---

<sup>17</sup> M. Ngakim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Cet. VI. Bandung: PT Remaja Rosdakarya: 1998), h. 48.

<sup>18</sup> Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam* (Bandung: Penerbit Pustaka Setia, 2012), h. 155.

<sup>19</sup> M. Ngakim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, h. 50.



- 6) Dalam menggerakkan bawahan sering mempergunakan pendekatan (*approach*) yang mengandung unsur paksaan dan ancaman.<sup>20</sup>

Dari sifat-sifat yang dimiliki gaya kepemimpinan otokratis tersebut, dapat diketahui bahwa gaya ini tidak menghargai hak-hak dari manusia sehingga gaya ini tidak dapat dipergunakan atau diterapkan dalam organisasi.

b. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah pemimpin itu berkonsultasi dengan kelompok mengenai masalah yang menarik perhatian mereka dimana mereka dapat menyumbangkan sesuatu. Gaya demokratis berlandaskan pada pemikiran bahwa aktivitas dalam organisasi akan dapat berjalan lancar dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan apabila berbagai masalah yang timbul, diputuskan bersama antara pejabat yang memimpin maupun para pejabat yang dipimpin.<sup>21</sup> Dalam tindakan dan usaha-usahnya, ia selalu berpangkal pada kepentingan dan kebutuhan kelompoknya dari pada kepentingan individu, dan mempertimbangkan kesanggupan serta kemampuan kelompoknya.

Dalam melaksanakan tugasnya, ia mau menerima dan bahkan mengharapkan pendapat dan saran-saran dari kelompoknya. Juga kritik-kritik yang membangun dari para anggota, diterima sebagai umpan balik dan dijadikan bahan pertimbangan dalam tindakan-tindakan berikutnya.

Ia mempunyai kepercayaan terhadap diri sendiri dan menaruh kepercayaan pula pada anggota-anggotanya bahwa mereka mempunyai kesanggupan bekerja dengan baik dan bertanggung jawab. Pemimpin yang demokratis selalu berusaha

---

<sup>20</sup> Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam* (Bandung: Penerbit Pustaka Setia, 2012), h. 168.

<sup>21</sup> Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer* (Cet. 7: Bandung: Alfabeta, 2013), h. 143.

memupuk rasa kekeluargaan dan persatuan. Ia senantiasa berusaha membangun semangat anggota-anggota kelompok dalam menjalankan dan mengembangkan daya kerjanya. Di samping itu, ia juga member kesempatan bagi timbulnya kecakapan memimpin pada anggota kelompoknya dengan jalan mendelegasikan sebagian kekuasaan dan tanggung jawabnya.<sup>22</sup>

Beberapa ciri dari gaya kepemimpinan demokratis adalah:

- 1) Dalam proses menggerakkan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia adalah makhluk yang termulia di dunia.
- 2) Selalu berusaha menyelaraskan kepentingan dan tujuan pribadi dengan kepentingan organisasi.
- 3) Senang menerima saran, pendapat, bahkan dari kritik bawahannya.
- 4) Mentolerir bawahan yang membuat kesalahan dan berikan pendidikan kepada bawahan agar jangan berbuat kesalahan dengan tidak mengurangi daya kreativitas, inisiatif, dan prakarsa dari bawahan.
- 5) Lebih menitik beratkan kerja sama dalam mencapai tujuan.
- 6) Selalu berusaha menjadikan bawahannya lebih sukses daripadanya.
- 7) Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

Penerapan gaya kepemimpinan demokratis dalam organisasi pembelajaran dapat dilakukan dengan cara tidak memaksakan kehendak, dalam pelaksanaan keputusan tidak dirasakan memaksakan, justru sebaliknya mendorong semuanya untuk menyukseskan setiap keputusan sebagai tanggung jawab bersama. Setiap anggota merasa perlu aktif bukan untuk kepentingan sendiri, tetapi untuk kepentingan bersama. Dari semua gaya kepemimpinan yang ada, gaya

---

<sup>22</sup> M. Ngakim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, h. 50.

kepemimpinan demokratis dianggap yang terbaik dan paling tepat diterapkan untuk sebuah organisasi (sekolah) yang berdasarkan pada ciri kepemimpinan yang demokratis.

c. Gaya Kepemimpinan Bebas (*Laissez Faire*)

Dalam tipe kepemimpinan ini sebenarnya pemimpin tidak memberikan pimpinan. Tipe atau gaya ini diartikan sebagai membiarkan orang-orang berbuat sehendaknya. Pemimpin yang termasuk dalam tipe ini sama sekali tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan anggota-anggotanya. Pembagian tugas dan kerja sama diserahkan kepada anggota-anggota kelompok, tanpa petunjuk atau saran-saran dari pimpinan. Kekuasaan dan tanggung jawab bersimpang siur, berserakan diantara anggota-anggota kelompok, tidak merata. Dengan demikian, mudah terjadi kekacauan dan bentrokan-bentrokan. Tingkat keberhasilan organisasi atau lembaga yang dipimpin dengan gaya *laissez faire* semata-mata disebabkan karena kesadarn dan dedikasi beberapa anggota kelompok, dan bukan karena pengaruh pemimpinnya.

Di dalam tipe kepemimpinan ini, biasanya struktur organisasinya tidak jelas dan kabur. Segala kegiatan dilakukan tanpa rencana yang terarah dan tanpa pengawasan dari pimpinan.<sup>23</sup> Gaya kendali bebas ini berpangkal tolak dari pemikiran bahwa segala aktivitas dalam organisasi agar berjalan dengan lancar dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan apabila kepada bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan diberi keleluasan untuk memutuskan segala apa yang dikehendaki kemudian melaksanakan sesuai keinginannya pula. Gaya kendali bebas ini biasanya tidak berguna, tetapi dapat menjadi efektif dalam kelompok

---

<sup>23</sup> M. Ngakim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, h. 49.

professional yang termotivasi tinggi.<sup>24</sup> Jika dalam sebuah organisasi tidak terdapat seorang pun yang anggotanya menetapkan keputusan dan melaksanakan kegiatan, maka organisasi menjadi tidak berfungsi.

Prinsip gaya kepemimpinan *laissez faire* (gaya bebas) ini memiliki sifat-sifat antara lain:

- 1) Pembagian tugas kerja diserahkan kepada anggota-anggota kelompok tanpa petunjuk dan saran-saran.
- 2) Kekuasaan dan tanggung jawab bersimpang siur, berserakan dan tidak merata.
- 3) Tidak memiliki tanggung jawab untuk mencapai sebuah tujuan.

Gaya kepemimpinan *laissez faire* ini lebih cenderung dikatakan bentuk suatu kepemimpinan, karena dia tidak lebih dari penonton dalam suatu kegiatan, lagi pula dia tidak akan menentukan suatu arah kebijaksanaan, tidak mempunyai wewenang dan tidak pula menentukan dalam setiap bentuk kegiatan.<sup>25</sup>

d. Gaya Kepemimpinan Militeristik

Gaya kepemimpinan ini, memberikan perintah dalam menggerakkan para bawahannya; bangga (bahkan timbul rasa angkuh) akan pangkat, jabatan serta kekuasaan yang dimilikinya; mengkaitkan kekuasaan dalam mengambil tindakan dan menggerakkan bawahannya; memandang para bawahannya merupakan sesuatu yang paling rendah dan tidak ada apa-apanya; suka kepada formalitas yang berlebihan dan upacara-upacara resmi untuk berbagai kegiatan; memiliki rasa solidaritas kepada kelompok atau komunitasnya. Pemimpin ini sering melimpahkan

---

<sup>24</sup> Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, h. 151.

<sup>25</sup> Heri Gunawan, *Pendidikan Karakter Konsep dan Implementasi* (Cet. III; Bandung: Alfabeta, 2014), h. 169.

tugas dan tanggung jawabnya kepada pejabat yang dibawahnya atau kepada para bawahannya.

Pemimpin yang bertipe militeristik mempunyai sifat-sifat sebagai berikut:

- 1) Dalam menggerakkan bawahan, perintah mencapai tujuan digunakan sebagai alat utama.
- 2) Dalam menggerakkan bawahan, sangat suka menggunakan pangkat dan jabatannya.
- 3) Senang kepada formalitas yang berlebihan.
- 4) Menuntut disiplin yang tinggi dan kepatuhan mutlak dari bawahan.
- 5) Tidak mau menerima kritik dari bawahan.
- 6) Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.

Dari sifat-sifat yang dimiliki oleh tipe pemimpin militeristik jelaslah bahwa tipe pemimpin seperti ini bukan merupakan pemimpin yang ideal.<sup>26</sup>

#### e. Gaya Kepemimpinan Paternalistik

Gaya kepemimpinan paternalistik adalah pemimpin yang mendesentralisasi wewenang. Pemimpin dan kelompok bertindak sebagai suatu unit social. Sifat umum dari tipe kepemimpinan paternalistik dapat dikemukakan sebagai berikut:

- 1) Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa.
- 2) Bersikap terlalu melindungi bawahan.
- 3) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya mengambil keputusan.

Karena itu, jarang dilakukan pelimpahan wewenang.

- 4) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan inisiatif gaya kreasi.

---

<sup>26</sup> Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, h. 168.

5) Sering menganggap dirinya serba tahu.

Harus diakui bahwa dalam keadaan tertentu pemimpin seperti ini sangat diperlukan. Akan tetapi, ditinjau dari segi sifat-sifat negatifnya, pemimpin paternalistik kurang menunjukkan elemen kontinuitas terhadap organisasi yang dipimpinnya.<sup>27</sup>

f. Gaya Kepemimpinan Karismatik

Gaya kepemimpinan karismatik adalah kewibawaan alami yang dimiliki pemimpin, bukan karena adanya legalitas politik dan pembentukan yang dilakukan secara sistematis. Hingga sekarang, pemimpin memiliki karisma, tetapi yang diketahui ialah pemimpin karismatik yang mempunyai daya tarik yang amat besar dan pada umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya sangat besar.

Ciri-ciri gaya kepemimpinan karismatik adalah:

- 1) Memiliki kewibawaan alamiah.
- 2) Memiliki pengikut yang banyak.
- 3) Daya tarik metafisikal (terkadang irasional) terhadap para pengikutnya.
- 4) Tidak dibentuk oleh faktor eksternal dan formal, seperti aturan legal formal, pelatihan atau pendidikan, dan sebagainya.
- 5) Tidak dilatar belakangi oleh faktor internal dirinya, misalnya fisik, ekonomi, kesehatan, dan ketampanan.<sup>28</sup>

#### 4. Fungsi dan Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kapala sekolah harus mampu mendelegasikan tugas-tugas pada orang-orang yang tepat, menentukan tenggang waktu dan tempat yang tepat bagi suatu program

---

<sup>27</sup> Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, h. 169.

<sup>28</sup> Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, h. 170.

sekolah. Selanjutnya, kepala sekolah harus mampu mendorong setiap guru dan tenaga kependidikan untuk melaksanakan tugas-tugasnya sesuai standar yang berlaku. Karena itu, kepala sekolah harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik (interpersonal) dengan bawahan, sehingga tidak terjadi salah paham dalam komunikasi.

Adapun peran penting pemimpin adalah sebagai berikut:

1. Pelaku pertama yang memberikan contoh dalam melaksanakan berbagai tugas atau program yang telah direncanakan dan disepakati bersama.
  2. Memiliki wawasan luas dalam merencanakan berbagai program dan membicarakan dengan semua stafnya.
  3. Membuat rencana juga memiliki kepandaian yang professional tentang semua yang ia rencanakan, sehingga ia sebagai seorang yang ahli dibidangnya.
  4. Berperan sebagai representasi dari semua bawahannya. Citra sebuah organisasi, keluarga, bangsa dan Negara, termasuk lembaga pendidikan berada ditangan pemimpinnya.
  5. Berperan sebagai pengontrol dan pengawas semua aktivitas bawahannya.
  6. Bersikap tegas dan konsekuen dengan janji-janjinya sehingga bawahannya semakin menaruh kepercayaan yang besar.
  7. Tidak melakukan penghakiman kepada bawahannya, tetapi bertindak moderat, menjadi penengah yang memberikan peluang bagi bawahannya untuk melakukan berbagai perbaikan.
  8. Berperan sebagai akar yang menguatkan eksisten institusi dan bawahannya.
- Pemimpin seperti ini adalah pemimpin yang populis.



9. Pemegang peran utama yang bertanggung jawab terhadap semua kinerja bawahannya.
10. Penggagas utama yang idealis, sekaligus memberikan janji-janji pragmatis yang ditepati bagi bawahannya.
11. Pengayom, seperti ayah kepada anaknya.
12. Sumber kesalahan pertama sebelum kesalahan yang dibuat bawahannya diperiksa dengan seksama.
13. Suri teladan seluruh orang yang dipimpinnya.
14. Pengambil keputusan dan pemecah sebagai masalah yang dihadapi.

Plunkett dan Attner, menjelaskan beberapa peran kepemimpinan, yaitu sebagai pendidik, penasihat (*counselor*), penilai, dan juru bicara. Menurut J. Slikboer: pemimpin hendaknya memiliki sifat-sifat: bidang intelektual, terkait dengan watak, dan yang berhubungan dengan tugasnya sebagai pemimpin.<sup>29</sup>

Menurut Daryanto, fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah berarti kepala sekolah dalam kegiatan memimpinya berjalan melalui tahap-tahap kegiatan, sebagai berikut:

*Pertama*, perencanaan (*planning*). Perencanaan pada dasarnya menjawab pertanyaan apa yang harus dilakukan, bagaimana melakukannya, dimana dilakukannya, oleh siapa, dan kapan dilakukan. Kegiatan-kegiatan sekolah harus direncanakan oleh kepala sekolah, hasilnya berupa rencana tahunan sekolah yang akan berlaku pada tahun ajaran berikutnya. Rencana tahunan tersebut, kemudian dijabarkan kedalam program tahunan sekolah yang biasanya dibagi kedalam dua program semester.

---

<sup>29</sup> Jejen Musfah, *Manajemen Pendidikan Teori, Kebijakan dan Praktik*. h. 302.

*Kedua*, pengorganisasian (*organizing*). Kepala sekolah sebagai pemimpin bertugas untuk menjadikan kegiatan-kegiatan sekolah berjalan dengan lancar, sehingga tujuan sekolah dapat tercapai. Kepala sekolah perlu mengadakan pembagian kerja yang jelas bagi guru-guru (dan staf) yang menjadi bawahannya. Dengan pembagian yang baik, pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang tepat serta mengingat prinsip-prinsip pengorganisasian kiranya kegiatan sekolah akan berjalan lancar dan tujuan dapat tercapai.

*Ketiga*, pengarahan (*directing*). Pengarahan adalah kegiatan membimbing bawahan dengan jalan member perintah (komando), memberikan berbagai usaha lainnya agar mereka dalam melakukan pekerjaan mengikuti arah yang ditetapkan dalam petunjuk, peraturan atau pedoman yang telah ditetapkan.

*Keempat*, pengkoordinasian (*coordinating*). Pengkoordinasian adalah kegiatan menghubungkan orang-orang dan tugas-tugas sehingga terjalin kesatuan atau keselarasan keputusan, kebijaksanaan, tindakan, langkah, sikap serta tercegah, dari timbulnya pertentangan, kekacauan, kekembaran (duplikasi), dan kekosongan tindakan.

*Kelima*, pengawasan (*controlling*). Pengawasan adalah tindakan atau kegiatan usaha agar pelaksanaan pekerjaan serta hasil kerja sesuai dengan rencana, perintah, petunjuk, atau ketentuan-ketentuan lainnya yang telah ditetapkan.<sup>30</sup>

Adapun menurut Bass dan Avolio dalam buku Husaini Usman, terdapat 4 dimensi pokok dalam fungsi kepemimpinan. Pertama *idealized influence*, yaitu kepemimpinan kepala sekolah yang memiliki idealisme yang tinggi, visi yang jelas, dan kesadaran akan tujuan yang jelas. Kepala sekolah memiliki visi pendidikan yang

---

<sup>30</sup> Jejen Musfah, *Manajemen Pendidikan Teori, Kebijakan dan Praktik*, h.304.

memahami tujuan sekolah dan mampu mewujudkannya. Fungsi ini mendatangkan rasa hormat (*respect*) dan percaya diri (*confidence*) dalam diri para guru, pegawai, dan warga sekolah lainnya. Karakteristik atau komponen kepemimpinan dalam fungsi ini berupa:

- 1) melibatkan para staff, guru, dan pegawai serta stakeholder lainnya dalam penyusunan visi, misi, tujuan, rencana strategis sekolah, dan program kerja tahunan sekolah,
- 2) kepemimpinan yang selalu mengutamakan mutu secara terencana, sistematis, dan berkesinambungan.

Kedua, *inspirational motivation*, yaitu fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang mengilhami dan selalu memberikan semangat kepada para guru, pegawai, dan semua warga sekolah lainnya untuk berprestasi. Fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang mampu menempatkan diri sebagai orang yang patut diteladani. Fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang menggunakan prinsip kebersamaan dalam menangani beban tugas. Fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang mampu mengekspresikan harapan-harapan yang jelas dan mendemonstrasikan komitmen terhadap pencapaian tujuan pendidikan di sekolah. Komponen kepemimpinan dalam fungsi ini yaitu: 1) menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis, partisipatif, dan kolektif, 2) lebih menekankan pengembangan suasana kerja yang kondusif, informal, rileks, dan didukung motivasi intrinsik yang kuat sebagai landasan peningkatan produktivitas kerja, 3) mengembangkan nilai-nilai kebersamaan, kesadaran kelompok dan berorganisasi, menghargai consensus, saling percaya, toleransi, semangat untuk maju, dan kesadaran untuk berbagi dalam kreativitas dan ide-ide baru serta komitmen kuat untuk sekolah lebih maju, 4) peduli dan mengembangkan nilai-nilai afiatif, 5) peduli dan mengembangkan nilai-nilai kreativitas para guru, pegawai, dan siswa, dan 6) mengembangkan kerja sama tim yang kuat dan kompak.

Ketiga, *intellectual stimulation*, yaitu fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang mengarahkan para guru, pegawai, dan warga sekolah lainnya dengan selalu menggunakan pertimbangan rational. Fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang selalu mendorong dan membuka peluang timbulnya kreativitas dan inisiatif baru, ide-ide baru dan cara-cara baru dalam mengerjakan sesuatu. Dalam komponen ini, yang terkait berupa: 1) kepemimpinan yang menekankan pengembangan budaya kerja yang positif, etos kerja, etika kerja, disiplin, transparan, mandiri, dan berkeadilan, 2) lebih bersifat memberdayakan para guru dan staf daripada memaksakan kehendak kepala sekolah, 3) kepemimpinan yang mendidik, 4) kompeten dalam hal-hal teknis pekerjaan maupun pendekatan dalam relasi interpersonal

Keempat, *individualized consideration*, yaitu kepemimpinan kepala sekolah yang memberikan fokus perhatian pada individu dan kebutuhan pribadinya. Fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang mampu mendengarkan dengan seksama dan membuat pertimbangan berdasarkan kebutuhan dan potensi untuk mengembangkan kinerja, prestasi, dan karir para guru, pegawai, dan warga sekolah lainnya. Dalam komponen ini, yaitu: 1) kepemimpinan yang tanggap dan peduli dengan kepedulian para anggota, 2) berorientasi pada pengembangan profesionalisme para guru dan pegawai, 3) kepemimpinan yang peduli terhadap perasaan dan kebutuhan pengikutnya.

Kelima, *charisma* yaitu kepemimpinan kepala sekolah yang mempengaruhi para pengikutnya dengan ikatan-ikatan emosional yang kuat sehingga menimbulkan rasa kagum dan segan kepada pribadi pemimpinnya, mampu membangkitkan motivasi yang kuat untuk selalu bekerja keras, kesadaran akan kehidupan berorganisasi, menghormati dan merasa memiliki dan merasa bertanggung jawab terhadap organisasi. Dalam komponen ini yang terkait dengan fungsi *charisma* yaitu: 1) mengembangkan karakter

pribadi yang terpuji, jujur, dapat dipercaya, dan memiliki integritas tinggi, 2) mampu memecahkan masalah dengan pendekatan yang santun, lembut, dan arif, 3) memiliki sifat kebapakan (paternalistik) yaitu tegas, arif dalam mengambil keputusan dan sifat keibuan (maternalistik) yaitu lembut, rela berkorban, pendamai, tempat mencurahkan perasaan hati.<sup>31</sup>

Berdasarkan pendapat ahli tersebut tampak bahwa fungsi kepemimpinan yang dijalankan kepala sekolah sangat penting bagi kehidupan sekolah. Kepala sekolah merupakan penggerak utama semua proses pendidikan yang berlangsung di sekolah. Karena itu fungsi kepemimpinan kepala sekolah harus dilaksanakan dengan mempertimbangkan kelima aspek dalam fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang transformational. Hal ini akan menjadi pendorong utama pemberdayaan para guru dan pegawai untuk berkinerja tinggi dan membawa perubahan budaya sekolah menuju kualitas yang lebih baik.

### **5. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru**

Sekolah sebagai sebuah organisasi, dimana menjadi tempat untuk mengajar dan belajar serta tempat untuk menerima dan memberi pelajaran, terdapat orang atau sekelompok orang yang melakukan hubungan kerja sama yaitu kepala sekolah, kelompok guru dan tenaga fungsional yang lain, kelompok tenaga administrasi, kelompok siswa atau peserta didik, dan kelompok orang tua siswa.

Peranan guru dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar di sekolah merupakan hal yang sangat penting. Baik buruknya kinerja guru akan mempengaruhi kualitas sekolah yang ditunjukkan dengan outputnya yang rendah.

---

<sup>31</sup> Husaini Usman, *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 323.

Hal ini memperlihatkan bahwa kinerja guru mempengaruhi seluruh proses kegiatan belajar mengajar. Guru kurang disiplin, datang terlambat, tidak mampu menjalankan perannya dengan baik, akan mengakibatkan kualitas pelaksanaan kegiatan belajar mengajar menjadi kurang berkualitas.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru atau karyawan. Tinggi rendahnya kinerja guru dipengaruhi banyak faktor diantaranya kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah memegang peranan penting dalam mengendalikan sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah seperti memberdayakan semua sumber daya dan kegiatan sekolah secara aman, efektif, dan efisien menurut visi yang jelas, mampu melakukan perubahan, mampu menciptakan relasi kerja dan membina kerja sama, menciptakan iklim kondusif baik secara internal maupun eksternal demi kesuksesan para siswa dalam belajar, dan kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja guru.

Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap pelaksanaan pengajaran di sekolah. Hal ini memperlihatkan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin baik pula kinerja guru, begitu juga sebaliknya semakin kurang baik kepemimpinan kepala sekolah maka kinerja guru juga semakin kurang baik.

## **F. Kinerja Guru**

### **1. Pengertian Kinerja Guru**

Peran guru dalam penyelenggaraan pendidikan sangat dominan terhadap pencapaian kualitas pendidikan, oleh karenanya upaya untuk mempersiapkan sumber daya manusia dalam hal ini seorang guru yang professional perlu penegasan yang konkret seperti yang tercantum dalam Undang Undang No. 14 Tahun 2005 mengenai

guru dan dosen: Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undang.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang di perlihatkan, atau kemampuan kerja. Menurut Sulistiyani dan Rosidah, menyatakan bahwa kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.<sup>32</sup>

Guru merupakan seseorang yang mengajar dan mendidik dengan membimbing, menuntun, memberi tauladan dan membantu mengantarkan anak didiknya ke arah kedewasaan jasmani dan rohani. Hal ini sesuai dengan tujuan pendidikan agama yang hendak di capai yaitu membimbing anak agar menjadi seorang muslim yang sejati, beriman, teguh, beramal sholeh dan berakhlak mulia, serta berguna bagi masyarakat, agama dan Negara.<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup>Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), h. 223.

<sup>33</sup>Zuhairini, *Sejarah Pendidikan Islam*, (Jakarta: Aksara, 1994), h. 45.



Malayu SP Hasibuan mendefinisikan kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.<sup>34</sup>

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok, guna melaksanakan tugas kerja sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Untuk melihat kinerja seseorang atau suatu argumentasi harus mengacu pada aktifitas orang tersebut selama melaksanakan tugas pokok yang menjadi tanggung jawabnya. Maksudnya adalah tingkat kualifikasi kinerja seseorang dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya. Dalam kaitannya dengan kinerja guru dalam kesehariannya tercermin pada peran dan fungsinya tersebut. Maka kinerja guru dalam kegiatannya seperti merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh sikap mental dan profesionalisme guru.

Sehubungan dengan masalah pengelolaan interaksi belajar mengajar, Sardiman mengemukakan ada 10 kompetensi yang harus dimiliki oleh guru antara lain:

- a. Menguasai bahan
- b. Mengelola proses belajar mengajar
- c. Mengelola kelas
- d. Menggunakan media atau sumber belajar
- e. Menguasai landasan-landasan kependidikan

---

<sup>34</sup>Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet IV; Jakarta: Bumi Aksara, 2001), h. 94.

- f. Mengelola interaksi belajar mengajar
- g. Menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran
- h. Mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan di sekolah
- i. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah
- j. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan untuk keperluan pengajaran.<sup>35</sup>

## 2. Aspek-aspek kinerja guru

Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh dimensi: (1) kemampuan menyusun rencana pembelajaran (2) kemampuan melaksanakan pembelajaran (3) kemampuan melaksanakan hubungan antar pribadi (4) kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar (5) kemampuan melaksanakan program pengayaan (6) dimensi kemampuan melaksanakan program remedial.<sup>36</sup>

Membicarakan kinerja mengajar guru, tidak dapat dipisahkan dari faktor-faktor pendukung dan pemecahan masalah yang menyebabkan terhambatnya kegiatan belajar mengajar secara baik dan benar dalam rangka pencapaian tujuan yang diharapkan guru dalam mengajar. Mc Clelland dalam Mangkunegara dan Anwar Prabu mengemukakan ada 6 karakteristik dari pegawai yang memiliki motif berprestasi tinggi, yaitu *Pertama*, memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi. *Kedua*, berani mengambil resiko. *Ketiga*, memiliki tujuan yang realistis. *Keempat*, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya. *Kelima*, memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkret dalam seluruh

---

<sup>35</sup>Sardiman, *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: Gramedia Persada, 2007), h. 164

<sup>36</sup>Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Rajawali Press, 2013), h. 23

kegiatan kerja yang dilakukannya. *Keenam*, memberi kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.<sup>37</sup>

Aspek-aspek yang dapat dinilai dari kinerja seorang guru dalam suatu organisasi dikelompokkan menjadi tiga yaitu, kemampuan teknik, kemampuan konseptual, dan kemampuan hubungan interpersonal.<sup>38</sup>

- a. Kemampuan teknik yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang telah diperoleh.
- b. Kemampuan konseptual yaitu kemampuan untuk kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit-unit operasional.
- c. Kemampuan hubungan interpersonal yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, membawa guru melakukan negosiasi.

Mengacu kepada model *input – proses – output* oleh Salvin dalam Supardi bahwa kinerja guru dapat dilihat dari kualitas pembelajaran, kesesuaian tingkatan pembelajaran, aspek intensif dan waktu dapat dijelaskan sebagai berikut:<sup>39</sup>

a. Aspek Kualitas

Aspek kualitas pembelajaran merupakan upaya-upaya guru untuk menyampaikan pembelajaran supaya mudah dipahami, mudah diingat dan menyenangkan. Guru perlu menyampaikan materi pembelajaran secara tersusun dan sistematis; menggunakan bahasa yang jelas dan mudah dipahami; memberi informasi yang jelas serta memberi contoh-contoh yang saling berkaitan pelajaran itu; dengan

---

<sup>37</sup>Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002), h. 67.

<sup>38</sup>Supardi, *Kinerja Guru* (Cet. 2 Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), h. 70.

<sup>39</sup>Supardi, *Kinerja Guru*, h. 57.

dan pengalaman peserta didik yang dimiliki dan menggunakan alat bantu pembelajaran bagi membantu menjelaskan suatu konsep.

b. Kesesuaian Tingkatan Pembelajaran

Tingkat pembelajaran yang sesuai adalah guru harus menyesuaikan dengan tingkat perkembangan peserta didik. Jika tingkat pembelajaran guru agak tinggi, peserta didik yang lemah tidak mengikutinya yang mengakibatkan pelajaran mereka akan ketinggalan. Apabila tinggkat pembelajaran adalah rendah, peserta didik yang pandai tidak akan memberikan perhatian kepada pembelajaran guru. Keadaan ini akan merugikan peserta didik yang pandai, karena guru terpaksa memberikan waktu yang lebih kepada pelajar yang lemah.

c. Aspek Insentif

Aspek insentif adalah usaha guru memberi motivasi kepada peserta didik agar terus belajar serta menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan oleh guru. “Terdapat dua cara di mana guru dapat memberi motivasi kepada pserta didik untuk terus belajar”. *Pertama* guru perlu melaksanakan pembelajaran yang dapat menarik minat dan menyenangkan peserta didik yaitu dengan menggunakan berbagai metode pembelajaran seperti menggunakan berbagai metode demonstrasi, bermain peran, drama, diskusi, dialog, metode inquiri dan sebagainya. Dengan ini peserta didik tidak akan merasa jemu dan bosan untuk belajar sepanjang hari. *Kedua* melibatkan pemberian intensif kepada peserta didik melalui ganjaran atau pujian atas penguasaan materi pelajaran yang disampaikan atau memberi teguran kepada peserta didik yang tidak menguasai materi pelajaran.

Dengan melihat aspek–aspek kinerja guru perlu dialokasikan waktu yang cukup bagi peserta didik mempelajari suatu keterampilan. Pembelajaran dipengaruhi

oleh dua faktor yaitu waktu yang diperuntukkan (*allocated time*) yaitu waktu yang di sediakan oleh pihak sekolah kepada guru-guru untuk melakukan pembelajaran suatu mata pelajaran. Waktu ini agak sukar untuk diubah karena telah ditetapkan oleh pihak sekolah. Waktu kedua dipanggil *engaged time* atau *time-on-task* yang dimaksud adalah waktu yang digunakan oleh guru-guru untuk pembelajaran dan waktu yang digunakan peserta didik untuk belajar bagi mendapatkan ilmu pengetahuan atau keterampilan.

Kinerja guru dapat dinilai dari aspek kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru yang dikenal dengan sebutan kompetensi guru. Berkenaan dengan kompetensi yang perlu dimiliki guru profesional menurut Undang-Undang 14/2005 pasal 8 dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 13 Tahun 2007 tentang standar kinerja kepala sekolah mengatakan bahwa ada empat kompetensi yang harus dimiliki guru yaitu kompetensi pedagogik, profesional, pribadi (personal), dan sosial (kemasyarakatan).<sup>40</sup>

Kinerja guru dapat dinilai dari aspek kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru yang dikenal dengan sebutan kompetensi guru. Berkenaan dengan kompetensi yang perlu dimiliki guru profesional menurut Undang-Undang 14/2005 pasal 8 dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 13 Tahun 2007 tentang standar kinerja kepala sekolah mengatakan bahwa ada empat kompetensi yang harus dimiliki guru yaitu kompetensi pedagogik, profesional, pribadi (personal), dan sosial (kemasyarakatan).<sup>41</sup>

---

<sup>40</sup>Engkay Karweti, "Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SLB di Kab. Subang" *Jurnal Penelitian Pendidikan Vol. 11 No. 2 H. 80* (2010).

<sup>41</sup>Engkay Karweti, "Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SLB di Kab. Subang" *Jurnal Penelitian Pendidikan Vol. 11 No. 2 H. 80* (2010).

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman guru terhadap peserta didik perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 74 tahun 2008 pasal 3, kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi:

- 1) Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan.
- 2) Pemahaman terhadap peserta didik dan pengembangan potensi peserta didik.
- 3) Pengembangan kurikulum atau silabus.
- 4) Perancangan pembelajaran.
- 5) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis.
- 6) Evaluasi hasil belajar.
- 7) Pemanfaatan teknologi pembelajaran.

Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

b. Kompetensi profesional

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.

Menurut Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 pasal 3, kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu

pengetahuan, teknologi, dan atau seni dan budaya yang diampunya yang sekurang-kurangnya meliputi penguasaan:

- 1) Materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu.
- 2) Konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan, yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu.

c. Kompetensi Pribadi (personal)

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan beribawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 74 tahun 2008 pasal 3, kompetensi kepribadian sekurang-kurangnya mencakup sebagai berikut:

- 1) Kepribadian yang harus mantap, stabil dan dewasa.
- 2) Kepribadian yang disiplin, arif, bijaksana dan berwibawa.
- 3) Kepribadian yang beriman, bertakwa dan berakhlak mulia.
- 4) Kepribadian yang jujur, sportif dan demokrasi.
- 5) Kepribadian menjadi teladan yang baik bagi peserta didik dan masyarakat.
- 6) Secara obyektif mengevaluasi kinerja sendiri.

Pengembangan diri secara mandiri dan berkelanjutan.



d. Kompetensi Sosial (kemasyarakatan)

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 74 tahun 2008 pasal 3, kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat yang sekurang-kurangnya meliputi kompetensi untuk:

- 1) Berkomunikasi lisan, tulis, dan atau fungsional
  - 2) Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, pimpinan satuan pendidikan, orang tua atau wali peserta didik
  - 3) Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar dengan mengindahkan norma serta sistem yang berlaku
- Menerapkan prinsip persaudaraan sejati dan semangat kebersamaan.

### **3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan atau pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, menurut Suryadi Prawirosentono faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- a. Efektivitas dan efisiensi. Efektivitas suatu orang adalah ukuran yang ditunjukkan oleh kenyataan bahwa tujuan orang tersebut dapat dicapai sesuai dengan

kebutuhan yang direncanakan. Efisiensi berkaitan dengan jumlah yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan.

- b. Otoritas dan tanggung jawab. *Authority* (otoritas) adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu kegiatan organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh peserta organisasi kepada para anggota organisasi lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
- c. Disiplin, meliputi disiplin waktu dan disiplin kerja.
- d. Inisiatif dan kreatifitas, ialah kemampuan memberdayakan daya pikir untuk menyelesaikan pekerjaan kantor, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.<sup>42</sup>

Adapun dalam Undang-Undang R.I. No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 Ayat 1, guru sebagai orang yang pekerjaannya atau profesinya mengenai keguruan memiliki peran yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Undang-undang tentang guru dan dosen menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Dalam melaksanakan tugas tersebut, guru tentunya memiliki kinerja yang berbeda-beda tergantung dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).<sup>43</sup>

---

<sup>42</sup>Suryadi Prawerosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan: Kiat Membangun Lembaga Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, (Yogyakarta: BPFE, 1999), h. 29.

<sup>43</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT Rosda Karya, 2000), h. 67.

#### a. Faktor Kemampuan

Untuk keperluan analisis tugas guru sebagai pengajar, maka kompetensi dan kemampuan profesi kinerja dalam penampilan aktual dalam proses belajar mengajar, minimal memiliki empat kemampuan, yakni:

- 1) Merencanakan proses belajar mengajar
- 2) Melaksanakan dan memimpin/mengelola proses belajar mengajar,
- 3) Menilai kemampuan proses belajar mengajar, dan
- 4) Menguasai bahan pelajar.

#### b. Faktor Motivasi

Mc. Donald dalam Djamarah mengatakan bahwa motivasi adalah suatu perubahan energi di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afektif (perasaan) dan reaksi untuk mencapai tujuan.<sup>44</sup>

Motivasi adalah hal yang penting dalam melakukan aktifitas mengajar, sebab motivasi melahirkan dorongan yang kuat untuk melakukan pengajaran secara maksimal. Motivasi bersumber dari dua hal yaitu:

- 1) Motivasi intrinsik yaitu motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.<sup>45</sup>
- 2) Motivasi ekstrinsik yaitu motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar.<sup>46</sup>

---

<sup>44</sup>Syaifuddin Bahri Djamarah, *Psikologi Belajar* (Cet. I Jakarta: Rineka Cipt, 2002), h. 114.

<sup>45</sup>Syaifuddin Bahri Djamarah, *Psikologi Belajar*, h. 115

<sup>46</sup>Syaifuddin Bahri Djamarah, *Psikologi Belajar*, h. 117.

Selain itu, kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah baik kepala sekolah, fasilitas kerja, guru, karyawan, maupun anak didik. Pidarta dalam Saerozi mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu:

- a. Kepemimpinan kepala sekolah,
- b. Fasilitas kerja,
- c. Harapan-harapan, dan
- d. Kepercayaan personalia sekolah.<sup>47</sup>

Dengan demikian nampaklah bahwa kepemimpinan kepala sekolah akan ikut menentukan baik buruknya kinerja guru. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, prestasi kerja, atau kinerja seseorang antara lain adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan”. Lebih lanjut Kopelman dalam Supardi menyatakan bahwa “ kinerja organisasi ditentukan oleh empat faktor antara lain yaitu: (1) lingkungan, (2) karekteristik individu, (3) karakteristik organisasi, dan (4) karakteristi pekerjaan.”<sup>48</sup>

#### **4. Penilaian Kinerja Guru**

Tugas manajer (kepala sekolah) terhadap guru salah satunya adalah melakukan penilaian atas kinerjanya. Penilaian ini mutlak dilaksanakan untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai oleh guru. Apakah kinerja yang dicapai setiap guru baik, sedang, atau kurang. Penilaian ini penting bagi setiap guru dan berguna bagi sekolah dalam menetapkan kegiatannya.

---

<sup>47</sup>Sirozi. M, *Politik Pendidikan Agama dalam Era Pluralisme: Telaah Historis atas Kebijaksanaan Pendidikan Agama Konfesional di Indonesia* (Yogyakarta: Tiara Wacana, 2004), h. 2.

<sup>48</sup>Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Rajawali Press, 2013), h. 50.

Sementara itu, Husaini Usman mengatakan bahwa ada lima faktor yang menjadi kriteria paling populer dalam membuat penilaian kinerja yaitu (1) kualitas pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, penampilan, dan penerimaan keluaran, (2) kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi, (3) supervisi yang diperlukan, meliputi: saran, arahan, dan perbaikan, (4) kehadiran, meliputi: regulasi, dapat dipercaya atau diandalkan dan ketepatan waktu, (5) konservasi, meliputi: pencegahan pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan peralatan. Aspek-aspek kinerja ini dapat dijadikan landasan ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja seseorang.<sup>49</sup>

Berdasarkan uraian tersebut disimpulkan bahwa kinerja secara umum dapat diukur menurut bermacam-macam aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu pelaksanaan, biaya, inisiatif, pengetahuan dan kemampuan bekerja atau kompetensi, perencanaan kerja, komunikasi, supervisi, kehadiran dan konservasi. Permendiknas Nomor 41 tahun 2007 mengatur tentang standar formal proses pembelajaran di sekolah. Standar proses tersebut meliputi perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, pelaksanaan penilaian pembelajaran, dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian. Penentuan aspek pengukuran dilakukan dengan melihat relevansi, signifikansi, dan cakupan yang komprehensif terhadap kinerja guru tersebut untuk terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan efisien mengenai standar formal proses pembelajaran di sekolah.

---

<sup>49</sup>Husaini Usman, *Manajemen, Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 458.

Riggio mengatakan bahwa aspek-aspek yang diukur dalam penilaian kinerja karyawan atau pegawai pada sebuah organisasi secara umum mencakup beberapa hal sebagai berikut:

a. Prestasi kerja

Prestasi kerja berkaitan dengan segala sesuatu yang diperoleh karyawan atau pegawai dengan membudayakan segala potensi yang dimiliki. Prestasi kerja dapat dilihat dari kecakapan, keterampilan, kesungguhan kerja, dan hasil kerja. Seorang pegawai yang memiliki kecakapan, keterampilan, kesungguhan kerja, dan hasil kerja yang tinggi akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Tinggi rendahnya kecakapan, keterampilan, kesungguhan kerja, dan hasil kerja seorang pegawai akan mempengaruhi kinerjanya.

b. Tanggung jawab

Tanggung jawab seorang karyawan atau pegawai berkaitan dengan upaya-upaya yang dilakukan untuk menjalankan pekerjaannya. Tanggung jawab seorang karyawan dapat diukur dari pelaksanaan tugas, dedikasi yang dimiliki, serta kemampuannya untuk bertanggung jawab terkait dengan semua pekerjaan yang dipercayakan kepadanya selama waktu berlangsung.

c. Ketaatan

Ketaatan karyawan atau pegawai berkaitan dengan disiplin yang dimilikinya dalam menjalankan pekerjaannya. Disiplin ini dilihat dari ketepatan waktu kerja, penggunaan jam kerja, dan kepatuhan terhadap semua aturan yang berlaku dalam sebuah organisasi. Ketaatan juga berkaitan dengan sikap sopan santun selama bekerja. Ada kalanya karyawan menunjukkan sikap yang kurang sopan pada saat

bekerja. Hal ini dapat menjadi salah satu indikator karyawan yang kurang bertanggungjawab.

d. Kejujuran

Dalam bekerja setiap karyawan dituntut untuk bersikap jujur. Kejujuran dalam hal ini dimaksudkan dengan keikhlasan dalam melaksanakan pekerjaan yang diserahkan kepadanya.

e. Kerjasama

Kerjasama merupakan salah satu faktor penting yang harus dimiliki setiap karyawan-karyawan yang tidak mampu bekerjasama dengan orang lain merupakan cerminan ketidakmampuannya dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja.<sup>50</sup>

Selain aspek prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, dan kerjasama, juga terdapat beberapa aspek lainnya yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Hal ini disesuaikan dengan posisi atau jabatan yang dimiliki pegawai. Menurut Noeng Muhadjir, terdapat empat model pengukuran kinerja guru, yaitu: Model STAG, Model Rob Norris, Model Oregon, dan Model APKG.<sup>51</sup>

a. Model STAG (*Standard Teacher Competence Uppraisal Guide*), yang mengetengahkan empat komponen yang terdiri dari tujuan, penampilan (*performance*), evaluasi dan profesionalitas serta kemasyarakatan.

---

<sup>50</sup>Riggio S.E, *Instroduction To Industrial And Organizational Psychology 4<sup>th</sup> Edition* (New Jersey: Prentice Hall, 2003), h. 64.

<sup>51</sup>Noeng Muhadjir, *Ilmu Pendidikan Dan Perubahan Sosial* (Yogyakarta: Rake Sarasin, 1999), h. 80.

- b. Model Rob Norris yang mengetengahkan enam komponen terdiri dari kualitas personal profesional, persiapan mengajar, perumusan tujuan, evaluasi, penampilan di kelas, dan penampilan siswa.
- c. Model Oregon (*OCE CBTE: Oregon College of Education Competency Based Teacher Education*), yang mengetengahkan lima komponen, yang terdiri dari perencanaan dan persiapan kemampuan mengajar, kemampuan hubungan interpersonal, kemampuan hubungan dan tanggungjawab profesional terhadap orang tua, kulikuler, administrasi dan anggaran.
- d. Model APKG (Alat Penilaian Kinerja Guru) yang telah disadur dari TPAI (*Teacher Performance Assesment Instructure*) yang mengetengahkan lima komponen yang terdiri dari rencana pengajaran, prosedur mengajar, hubungan antar pribadi, standar profesional, dan persepsi siswa.

Berdasarkan uraian tersebut di atas memperlihatkan bahwa terdapat sejumlah aspek yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja guru. Pada penelitian ini aspek penilaian yang digunakan untuk mengukur kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah berdasarkan model APKG yakni perencanaan pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, pelaksanaan penilaian pembelajaran, dan tindak lanjut hasil pembelajaran yang dalam hal ini akan menjadi indikator untuk mengukur kinerja guru di sekolah.

Menurut E. Mulyasa rencana pelaksanaan pembelajaran adalah rencana yang menggambarkan prosedur dan manajemen pembelajaran untuk mencapai satu



atau lebih kompetensi dasar yang ditetapkan dalam standar isi dan dijabarkan dalam silabus.<sup>52</sup>

Lebih lanjut Kunandar secara garis besar dapat ditulis langkah-langkah membuat RPP yaitu meliputi beberapa hal: (1) identitas pelajaran; menuliskan nama mata pelajaran, kelas, semester, dan alokasi waktu, (2) SK atau KD; menuliskan standar kompetensi dan kompetensi dasar sesuai standar, (3) indikator; mengembangkan setiap KD menjadi beberapa indikator, dan indikator menggunakan kata-kata operasional, (4) materi pelajaran; cantumkan materi pelajaran dan dilengkapi uraiannya yang telah dikembangkan dalam silabus, (5) tujuan pembelajaran; disesuaikan dengan indikator, (6) skenario pembelajaran; langkah-langkah yang harus dilakukan, (7) sumber belajar, dan (8) penilaian. Oleh karena itu sebagai seorang guru diwajibkan membuat dan menyusun RPP yang lengkap yang mana memiliki semua unsur seperti yang telah disebutkan sebelumnya.<sup>53</sup>




---

<sup>52</sup>E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h. 212.

<sup>53</sup>Kunandar, *Guru Professional, Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) Dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru* (Jakarta: Grafindo Persada, 2007), h. 264.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis dan Desain Penelitian

##### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif artinya penelitian yang berpusat atau menghasilkan angka-angka (*data deskriptif*) dengan metode *ex-post facto*. Penelitian *expost facto* untuk menguji variabel independen yang merupakan variabel bebas yang mempengaruhi timbulnya variabel dependen (terikat).<sup>54</sup> Variabel terikat yang diselidiki adalah kinerja guru dan variabel bebasnya adalah kepemimpinan kepala sekolah.

##### 2. Desain Penelitian

Adapun model desain dalam penelitian ini adalah satu variabel independen dan satu variabel dependen sebagaimana ditunjukkan pada gambar berikut ini:

**Gambar 3.1**



#### B. Tempat dan Lokasi Penelitian

Tempat penelitian di SD Negeri 96 Mannanti, sekolah ini berlokasi di jl. Pendidikan Botoasa, Kelurahan Mannanti, Kecamatan Tellulimpoe, Kab. Sinjai.

---

<sup>54</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 96.

### ***C. Populasi dan Sampel***

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>55</sup>

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru mata pelajaran yang ada di SD Negeri 96 Mannanti Kab. Sinjai, berjumlah 14 orang. Terdiri dari 12 guru kelas, 1 orang guru olah raga, dan 1 orang guru Pendidikan Agama Islam. Oleh karena populasi relatif kecil atau kurang dari 100 orang, maka penentuan pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *sampel jenuh* dengan jumlah 14 orang.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik Sampling Jenuh. Sampling jenuh ialah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto yang mengemukakan bahwa: “Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

### ***D. Metode Pengumpulan Data***

Dalam penelitian ini, pengumpulan data yang dibutuhkan penulis untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri 96 Mannanti, menggunakan metode yang dianggap mempunyai kriteria sebagai suatu riset dan sarat dengan nilai keilmiah. Penggunaan metode dalam penelitian ini lebih disesuaikan dengan menganalisis kebutuhan dan kompetensi penulis sendiri tanpa bermaksud mengurangi metode yang berlaku.

---

<sup>55</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, hal. 117.

Selanjutnya penulis akan menggunakan tiga tahapan dalam metode pengumpulan data penelitian, sebagai berikut:

### **1. Persiapan**

Tahap ini adalah tahap awal memulai suatu kegiatan sebelum penulis terjun ke lapangan untuk mengumpulkan data, yakni meliputi kegiatan-kegiatan administrasi yang bersifat teknis seperti mengajukan judul, membuat proposal skripsi, melakukan observasi awal serta mengurus surat izin penelitian yang bermula dari rekomendasi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, yang selanjutnya diteruskan ke Badan Kordinasi Penanaman Modal daerah Provinsi Sulawesi Selatan (BKPMMD), kemudian dari BKPMMD diberikan surat pengantar untuk diteruskan kepada kepala pemerintah daerah, kemudian diteruskan kepada Kepala Sekolah SD Negeri 96 Mannanti, yang bersangkutan untuk mendapatkan persetujuan meneliti dalam wilayah tanggung jawab mereka.

### **2. Pelaksanaan**

Adapun metode yang dilakukan dalam tahap ini, yaitu dengan melakukan penelitian lapangan untuk mendapatkan data yang konkrit, yakni dengan menggunakan instrument penelitian sebagaimana yang akan dijelaskan dibagian instrument penelitian, yakni: Angket dan dokumentasi. Disamping itu sebagai bagian dari kegiatan pengumpulan data, penulis juga menelaah berbagai sumber referensi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Kegiatan ini merupakan proses penelusuran terhadap berbagai teori yang ada relevansinya dengan permasalahan yang diteliti dilapangan.

### 3. Tahap penyusunan laporan hasil penelitian

Kegiatan ini merupakan finalisasi penelitian dengan menuangkan hasil pengolahan, analisis data, dan kesimpulan tersebut ke dalam bentuk tulisan yang disusun secara sistematis.

#### E. *Instrument Penelitian*

Instrumen penelitian adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya, dalam mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya.<sup>56</sup> Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Instrumen penelitian juga akan diuji dengan dua teknik, yaitu teknik analisis deskriptif dan teknik analisis inferensial.

Dalam upaya mengakuratkan data penelitian, penulis menggunakan metode pengumpulan data, metode penelitian ini berfungsi sebagai alat/sarana untuk memperoleh data dan informasi yang dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.

Dalam mengadakan penelitian di SD Negeri 96 Mannanti Kab. Sinjai, penulis menggunakan metode pengumpulan data melalui angket, dan catatan dokumentasi.

Untuk mengumpulkan data dilapangan, penulis menggunakan beberapa metode pengumpulan data yaitu sebagai berikut:

#### 1. Angket

Angket adalah sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahuinya. Untuk pengolahan data dari hasil angket yang telah

---

<sup>56</sup>Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian Edisi Baru* (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), h. 134.

dijawab oleh responden diberi angka/bobot nilai berdasarkan *skala likert*, dimana alternatif tersebut dijumlahkan untuk setiap responden.

**Tabel 3.1**

<b>Pertanyaan/Jawaban</b>	<b>Skor (+)</b>	<b>Skor (-)</b>
Sangat Sesuai (SS)	4	1
Sesuai (S)	3	2
Tidak Sesuai (TS)	2	3
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	4

## **2. Dokumentasi**

Dokumentasi merupakan salah satu cara untuk memperoleh data yang relevan dari tempat penelitian yang dilakukan penulis, diantaranya meliputi buku-buku, peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, file dokumen dan data-data lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

### **F. Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, berarti langkah terakhir tidak dilakukan.<sup>57</sup>

---

<sup>57</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, h. 207.

Untuk memudahkan analisis data, maka hasil penelitian ini diolah menggunakan program SPSS (*Statistical Package For the Social Sciences*).

### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi (tanpa diambil sampelnya) jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya. Tetapi bila penelitian dilakukan pada sampel, maka analisisnya dapat menggunakan statistik deskriptif yang digunakan pada penelitian ini atau juga disebut sebagai rumus analisis deskriptif kuantitatif:

#### a. Mean atau rata-rata

$$M = \frac{\sum F \cdot X}{N}$$

Dimana:

M = Mean untuk data bergolongan

F = Frekuensi

N = jumlah data yang tergolong

#### b. Rentang data

Rentang data (*range*) dapat diketahui dengan jalan mengurangi data yang terbesar dengan data terkecil yang ada dalam kelompok itu. Rumusnya adalah:

$$R = x_t - x_r$$

Dimana:

R = Rentang

$x_t$  = Data terbesar dalam kelompok

$x_r$  = Data terkecil dalam kelompok

c. Jumlah kelas interval

Jumlah kelas interval dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

Dimana:

$K$  = jumlah kelas interval

$n$  = jumlah data observasi

Log = logaritma

d. Panjang kelas

Panjang kelas dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{R}{K}$$

Dimana:

$P$  = panjang kelas

$R$  = Rentang

$K$  = jumlah kelas interval

e. Standar deviasi

$$S = \sqrt{\frac{\sum f_i(x_i - \bar{x})^2}{(n-1)}}$$

Keterangan :

$SD$  = Standar Deviasi.

$\sum x$  = Total Skor Guru.



$\sum x^2$  = Jumlah Kuadrat Total skor guru.

$N$  = Populasi.<sup>58</sup>

f. Kategorisasi

Kategorisasi yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini adalah kategorisasi berdasarkan rujukan dari buku Saifuddin Azwar, dimana kategorisasi untuk atribut psikologi terbagi atas tiga kategori yaitu kategori rendah, sedang dan kategori tinggi.<sup>59</sup>

## 2. Analisis Statistik Inferensial

Analisis inferensial atau statistik inferensial adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya akan digeneralisasikan (diinferensikan) untuk populasi dimana sampel diambil. Statistik inferensial juga digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang mencari tahu pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian ini yaitu sebagai berikut:

a. Uji Prasyarat

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang didapatkan dari pengumpulan data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS 20* dengan rumus kolmogorof-smirnov dengan taraf signifikan 5%. Sebaran data dikatakan normal jika nilai

<sup>58</sup>Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2003), h. 45.

<sup>59</sup>Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007), h. 149.

signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $\text{sig} > 0,05$ ).<sup>60</sup> Adapun dapat juga digunakan Rumus uji seperti berikut ini:

#### Rumusan Hipotesis

$H_0$ : Data berasal dari populasi yang berdistribusi normal

$H_1$ : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal.

#### 2. Uji Lineritas

Uji linearitas yang dimaksud adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui hubungan Linear atau tidaknya antara variabel. Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS 20*. Untuk mengetahui hubungan antar variabel linear atau tidak, dapat dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikansinya, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $\text{sig} > 0,05$ ) maka hubungan antar variabel dikatakan linear. Selain dengan menggunakan program *SPSS* dapat juga digunakan rumus uji sebagai berikut:

#### Rumusan Hipotesis

$H_0$ : Hubungan kedua variabel linear

$H_1$ : Hubungan kedua variabel tidak linear

#### b. Uji Hipotesis

##### 1. Regresi linear sederhana

Regresi linear sederhana memperkirakan satu variabel terikat berdasarkan satu variabel bebas. Variabel terikat diberi notasi  $Y$  dan variabel bebas diberi notasi  $X$ , sehingga bentuk yang dicari adalah regresi  $Y$  atas  $X$ .

Dengan menggunakan persamaan:

$$Y = a + bX$$

---

<sup>60</sup> Haryadi Sarjono, *SPSS vs LISREL Sebuah Pengantar Aplikasi untuk Riset* (Jakarta: Salemba Empar, 2011), h. 69.

Ket:

Y = Nilai yang diprediksikan

a = Koefisien regresi x

b = koefisien regresi y

X = nilai variable indevidenden

Untuk koefisien – koefisien regresi a dan b dapat dihitung dengan rumus:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum XY^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan:

n = jumlah populasi

X = nilai variable independen

Y = nilai variaabel dependen

a) Uji Signifikan (Uji-t)

Uji-t ini digunakan untuk menguji dan mengetahui ada tidaknya terdapat pengaruh yang signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SD Negeri 96 Mannanti Kab. Sinjai. Sebelum dilanjutkan dengan pengujian hipotesis yang telah ditentukan maka terlebih dahulu dicari kesalahan baku regresi dan kesalahan baku koefisien  $b$  (penduga  $b$ ) sebagai berikut:

1) Untuk regresi, kesalahan bakunya dirumuskan:

$$Se = \frac{\sqrt{\sum Y^2 - (a\sum Y) - b \cdot \sum YX}}{n - 2}$$

2) Menghitung penduga untuk a dan b

$$S^2 a = \frac{\sum X^2}{n \sum x^2} \times (S^2 e)$$

$$S_b = \frac{S^2_e}{\sum x^2} \dots\dots\dots 61$$

### 3) Menghitung Statistik Uji-t

Uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Hasil uji t ini pada output SPSS dapat dilihat *coefficient*.

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen, dilakukan dengan membandingkan p- value pada kolom sig. Variabel independent dengan tingkat signifikan 0,05. Jika p- value lebih kecil dari 0,05 maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Sebaliknya jika p- value lebih besar dari 0,05 maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima.<sup>62</sup>

Pengaruh X terhadap Y secara parsial (uji t) :

- a)  $H_o : \mu = 0$  artinya X secara parsial tidak berpengaruh terhadap Y
- b)  $H_a : \mu \neq 0$  artinya X secara parsial berpengaruh terhadap Y

Kaidah pengambilan keputusan

- a) Jika  $\text{Sig } t_{\text{hitung}} < \text{Sig } 0,05$  maka  $H_o$  ditolak
- b) Jika  $\text{Sig } t_{\text{hitung}} > \text{Sig } 0,05$  maka  $H_a$  diterima

<sup>61</sup> Kadir, *Statistika Terapan* (Cet. I; Jakarta: Rajawali Pers, 2015), h. 181

<sup>62</sup> Imam Gazahali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005), h 54.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### ***A. Deskripsi Tempat Penelitian***

##### **1. Gambaran Umum Tempat Penelitian**

Sekolah SD Negeri 96 merupakan salah satu sekolah yang terletak di Jln. Persatuan Raya, Kelurahan Mannanti, Kecamatan Tellulimpoe, Kabupaten Sinjai. Dengan nomor statistik 101 191 208 010 yang teragreditasi A pada tanggal 25 Agustus 2009 dengan luas tanah 450 m yang berada pada lokasi dataran rendah, yang terletak beberapa meter dari jalan raya. Visi SD Negeri 96 : Menciptakan peserta didik yang cerdas, berbudi luhur, inovatif dan berwawasan global.

Misi sekolah SD Negeri 96 Mannanti Kab. Sinjai:

- a. Melakukan pembelajaran yang bermakna.
- b. Melakukan pembinaan secara berkesinambungan.
- c. Melakukan pembinaan potensi anak didik.
- d. Membiasakan peserta didik mengamalkan nilai-nilai adat, budaya dan norma-norma dalam kehidupan sehari-hari.

Tujuan SD Negeri 96 Mannanti Kab. Sinjai :

- a. Melahirkan peserta didik yang cerdas berkualitas dan berbudi luhur.
- b. Melahirkan siswa yang terampil, unggul dalam bidang olahraga.
- c. Membentuk siswa yang mampu memproduksi kerajinan industri rumah tangga yang bernilai inovatif.

## 2. Tenaga Pendidik dan Kependidikan

### a. Kepala Sekolah dan Wakil Kepala Sekolah SD Negeri 96 Mannanti Kab. Sinjai

**Tabel 4.1**

#### **Daftar Nama Kepala Sekolah dan Wakil kepala Sekolah SD Negeri 96 Mannanti Kab. Sinjai**

No.	Nama	Jabatan	Pendidikan Akhir
1.	Sukirman. T, S.pd	Kepala Sekolah	S1
2.	Bahtiar, S. Pd. I	Wakil Kepala Sekolah	S1

*Sumber : Kantor Tata Usaha SD Negeri 96 Mannanti Kab. Sinjai*

Tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa kualifikasi kepala sekolah dan wakil kepala sekolah di SD Negeri 96 Mannanti Kab. Sinjai sudah menunjang dan wakil kepala sekolah ditempatkan dan bekerja sesuai dengan bidangnya.

### b. Tenaga Pendidik (Guru)

**Tabel 4.2**

#### **Daftar Nama-nama Guru SD Negeri 96 Mannanti Kab. Sinjai**

No.	Nama Guru	Jenis Kelamin	Jabatan/Guru Mapel
1.	St. Hamsiah, A. Ma. Pd	P	Guru Kelas
2.	Hj. St. Asmah, S. Pd	P	Guru Kelas
3.	Hj. Syuaibah. S. Pd	P	Guru Kelas
4.	Seniwati. S. Pd	P	Guru Kelas
5.	Andi Mariati Yunus, S. Pd	P	Guru Kelas
6.	Mahmud, S. Pd	L	Guru Kelas
7.	Nuraedah, S. Pd	P	Guru Kelas

8.	Salmiati, S. Pd.I	P	Pendidikan Agama
9.	Syamsidar, S. Pd	P	Guru Kelas
10.	Bahtiar, S. Pd. I	L	Guru Kelas
11.	Haslinah, S. Pd	P	Guru Kelas
12.	Ferawati, S. Pd	P	Guru Kelas
13.	Nurdiana, S. Pd	P	Guru Kelas
14.	Engka, S. Pd. I	P	Pendidikan Agama
15.	Muh. Anshar, S. Pd	L	Penjas

*Sumber : Kantor Tata Usaha SD Negeri 96 Mannanti Kab. Sinjai*

Tabel 4.2 di atas menunjukkan jumlah guru yang ada pada SD Negeri 96 mannanti Kab. Sinjai. Dimana jumlah guru yang ada di SD Negeri 96 Mannanti Kab. Sinjai, sebanyak 15 orang dengan latar belakang pendidikan yang berbeda-beda yang sesuai dengan bidang studi masing-masing. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah guru yang ada pada SD Negeri 96 Mannanti Kab. Sinjai sudah memadai sesuai dengan kebutuhan tenaga pendidik di SD Negeri 96 Mannanti Kab. Sinjai sehingga sangat menunjang dalam keberhasilan proses pembelajaran.

c. Tenaga Administrasi Sekolah (Tenaga kependidikan)

**Tabel 4.3**

**Daftar nama-nama tenaga administrasi sekolah SD Negeri 96 Mannanti Kab.**

**Sinjai**

No.	Nama	Jabatan/Status
1.	Muhammad Kasim, A. Ma. Pust	Kepala Perpustakaan/Sukarela
2.	A. Khusnul Khatimah	Petugas Administrasi/Sukarela
3.	Hasmawati	Staf Perpustakaan/Sukarela

4.	Muh. Tahir	Bujang Sekolah/Sukarela
----	------------	-------------------------

*Sumber : Kantor Tata Usaha SDN 96 Mannanti Kab. Sinjai*

Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa jumlah tenaga administrasi sekolah yang ada pada SD Negeri 96 Mannanti Kab. Sinjai dengan latar pendidikan yang berbeda-beda. Dari tabel 4.3 di atas terlihat jelas bahwa tenaga administrasi sekolah di SD Negeri 96 Mannanti Kab. Sinjai sudah memadai sehingga dapat membantu dalam proses administrasi sekolah.

d. Jumlah Bangunan dan Sarana dan Prasarana SD Negeri 96 Mannanti Kab. Sinjai

**Tabel 4. 4**

**Keadaan Sarana dan Prasarana SD Negeri 96 Mannanti Kab. Sinjai**

No.	Jenis Sarana dan Prasarana	Total
1.	Ruang kelas	12 buah
2.	Roang kantor:	
	a. Kepala sekolah	1 buah
	b. Guru	1 buah
3.	Ruang tata usaha	1 buah
4.	Ruang perpustakaan	1 buah
5.	Kantin sekolah	1 buah
6.	Lapangan olahraga	1 buah
7.	Pos satpan	1 buah
8.	Meja guru	15 buah
9.	Kursi guru	20 buah
10.	Meja siswa	315 buah
11.	Kursi siswa	315 buah



12.	Papan tulis	12 buah
13.	Peralatan lab	1 buah
14.	Ruang usaha kesehatan (UKS)	1 buah
15.	Toilet guru	1 buah
16.	Toilet siswa	2 buah
17.	Mesjid/Mushollah	1 buah
	<b>Jumlah</b>	702

*Sumber: Kantor Tata Usaha SD Negeri 96 Mannanti Kab. Sinjai*

Tabel 4.4 di atas merupakan daftar sarana dan prasarana yang ada di SD Negeri 96 Mannanti Kab. Sinjai yang digunakan sekarang ini yang terdiri dari berbagai macam ruangan baik itu ruangan kelas, ruangan perpustakaan, ruangan kantor, masjid, serta berbagai jenis lapangan, dll. Dengan melihat tabel 4.4 di atas maka dapat dikatakan bahwa jumlah ruangan atau jumlah sarana dan prasarana yang di miliki SD Negeri 96 Mannanti Kab. Sinjai sudah cukup memadai dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran bagi peserta didik dan tenaga pendidik dan kependidikan. Dimana sarana dan prsarana ini tentunya sangat mempengaruhi dalam peningkatan mutu pendidikan.

#### ***B. Gambaran Kepemimpinan Kepala Sekolah di SDN 96 Mannanti Kab. Sinjai***

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri 96 Mannanti Kab. Sinjai dengan 14 orang, maka penulis dapat mengumpulkan data melalui angket yang diisi oleh semua guru mata pelajaran SD Negeri 9 Mannanti Kab. Sinjai, yang kemudian diberikan skor pada masing-masing item soal dan disajikan dalam bentuk tabel.

Pada tabel 4.5 dibawah ini menunjukkan hasil analisis deskriptif data kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri 6 Mannanti Kab. Sinjai dengan bantuan program *Statistical Packages For Social Science* (SPSS) versi 20.

**Tabel 4.5**

***Deskriptif Statistik***

**Kepemimpinan Kepala Sekolah di SD Negeri 96 Mannanti Kab. Sinjai**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
kepemimpinan	14	59	75	66.50	4.864
Valid N (listwise)	14				

*Sumber : data dari SPSS*

Output pada tabel 4.5 diatas dengan analisis SPSS Versi 20, dapat diketahui *descriptive statistics* Kepemimpinan Kepala Sekolah di SD Negeri 96 Mannanti Kab. Sinjai, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah diperoleh dengan menggunakan skala yang berjumlah 20 item memiliki nilai maximum 75 dan nilai minimum 59. Sedangkan nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 66,50 dan standar deviasi sebesar 4,861.

Selanjutnya output diatas diberikan pengkategorisasian untuk melihat kepemimpinan kepala sekolah. peneliti melakukan kategorisasi berdasarkan rujukan dari buku Saifuddin Azwar, dimana kategorisasi untuk atribut psikologi terbagi atas tiga kategori yaitu kategori rendah, sedang dan tinggi.<sup>63</sup> Sehingga berdasarkan data pada tabel 4.6 dapat di peroleh tabel distribusi frekuensi sebagai berikut :

<sup>63</sup> Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2007), h. 149.

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Frekuensi Kategorisasi Kepemimpinan Kepala Sekolah di SD**  
**Negeri 96 Mannanti Kab. Sinjai**

Interval	Frekuensi	Presentase	Keterangan
59 – 63	4	28,57%	Rendah
64 – 68	6	42,85%	Sedang
69 -73	2	14,28%	Tinggi
74 – 78	2	14,28	Tinggi
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>	

Pada tabel 4.6 menunjukkan hasil perhitungan distribusi frekuensi, diketahui 4 responden atau 28,57% memilih kepemimpinan kepala sekolah pada kategori rendah. Terdapat 6 responden atau 42,85% memilih kepemimpinan kepala sekolah pada kategori sedang. Serta terdapat 4 responden atau 14,28%,14,28% yang memilih kepemimpinan kepala sekolah pada kategori tinggi. Sementara itu, jika dilihat dari nilai rata-rata 66,50 yang diperoleh, apabila dimasukkan dalam tiga kategori diatas, berada pada interval 64 – 68 dalam kategori sedang sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah SD Negeri 96 Mannanti Kab. Sinjai berada dalam kategori sedang.

### ***C. Gambaran Kinerja Guru di SD Negeri 96 Mannanti Kab. Sinjai***

Data kinerja guru terhadap 14 responden pada SD Negeri 96 Mannanti Kab. Sinjai dari data penelitian berupa skala yang diisi oleh responden yaitu para guru mata pelajaran. Skala yang diberikan tersebut kemudian diberikan skor pada masing-

masing item yang tersedia. Skor skala tentang kinerja guru dapat dilihat pada lampiran skripsi ini.

Pada tabel 4.7 menunjukkan hasil analisis deskripsi atau gambaran kinerja guru di SD Negeri 96 Mannanti Kab. Sinjai dengan bantuan program *Statistical Packages For Social Science* (SPSS) versi 20.

**Tabel 4.7**  
***Deskriptif Statistik***  
**Kinerja Guru di SD Negeri 96 Mannanti Kab. Sinjai**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja	14	47	67	58.07	5.824
Valid N (listwise)	14				

*Sumber : data dari SPSS*

Output pada tabel 4.7 diatas dengan analisis SPSS Versi 20, dapat diketahui *Descriptive Statistics* kinerja guru di SD Negeri 96 Mannanti Kab. Sinjai, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru diperoleh dengan menggunakan skala yang berjumlah 17 item memiliki nilai maximum 67 dan nilai minimum 47. Sedangkan nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 58,07 dan standar deviasi sebesar 5,824.

Selanjutnya output diatas diberikan pengkategorisasian untuk melihat kinerja guru di SD Negeri 96 Mannanti Kab. Sinjai. Peneliti melakukan kategorisasi berdasarkan rujukan dari buku Saifuddin Azwar, dimana kategorisasi untuk atribut psikologi terbagi atas tiga kategori yaitu kategori rendah, sedang dan tinggi. Sehingga berdasarkan data pada tabel 4.8 dapat di peroleh tabel distribusi frekuensi sebagai berikut :

**Tabel 4.8**  
**Distribusi Frekuensi Kategorisasi Kinerja Guru di SD Negeri 96**  
**Mannanti Kab. Sinjai**

Interval	Frekuensi	Presentase	Keterangan
47 – 51	2	14,28%	Rendah
52 – 56	4	28,57%	Rendah
57 – 61	3	21,42%	Sedang
62 – 66	4	28,57	Tinggi
67 - 71	1	7,14	Tinggi
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>	

Pada tabel 4.8 menunjukkan hasil perhitungan distribusi frekuensi, diketahui 2 responden atau 14,28% memilih kinerja guru pada kategori rendah. Terdapat 4 responden atau 28,57% memilih kinerja guru pada kategori rendah. Terdapat 3 responden atau 21,42% yang memilih kinerja guru pada kategori sedang. Dan terdapat 5 responden atau 28,57%, 7,14% memilih kinerja guru pada kategori rendah. Sementara itu, jika dilihat dari nilai rata-rata 58,07 yang diperoleh, apabila dimasukkan dalam tiga kategori diatas, berada pada interval 57 - 61 dalam kategori sedang sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja guru SD Negeri 96 Mannanti Kab. Sinjai berada pada kategori sedang.

#### ***D. Statistik Inferensial***

##### **1. Uji Prasyarat**

##### **a. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan terhadap data kepemimpinan kepala sekolah dan data kinerja guru yang dilakukan pada masing-masing kelompok dengan

menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan *SPSS versi 20*. Berdasarkan analisis uji prasyarat yang diperoleh, maka kesimpulan hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.9 di bawah ini:

**Tabel 4.9**

**Uji Normalitas Data Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru  
(One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test)**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		kepemimpinan	Kinerja
N		14	14
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	66.50	58.07
	Std. Deviation	4.864	5.824
	Absolute	.125	.121
Most Extreme Differences	Positive	.125	.083
	Negative	-.112	-.121
Kolmogorov-Smirnov Z		.468	.453
Asymp. Sig. (2-tailed)		.981	.986

Sumber : data diolah di *SPSS*

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**1) Uji Normalitas Data Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Uji normalitas data Kepemimpinan Kepala Sekolah yang diterapkan menggunakan taraf signifikan sebesar  $\alpha = 0,05$ . Berdasarkan hasil pengelolaan menggunakan *SPSS 20* maka diperoleh pada hasil output nilai *Kolmogorov-smirnov*

dengan signifikan sebesar  $Sig = 0,981$  dengan demikian  $Sig = 0,981 > \alpha = 0,05$  sehingga data Kepemimpinan Kepala Sekolah berdistribusi normal.

## 2) Uji Normalitas Data Kinerja Guru

Uji normalitas pada data kinerja guru di SD Negeri 96 Mannanti Kab. Sinjai menggunakan taraf signifikan sebesar  $\alpha = 0,05$ . Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan *SPSS 20* maka diperoleh pada hasil output nilai *Klomogrov-smirnov* dengan signifikansi sebesar  $Sig = 0,986$  dengan demikian  $Sig = 0,986 > \alpha 0,05$  sehingga data kinerja guru berdistribusi normal.

## b. Uji Linieritas

Uji linieritas adalah uji yang akan memastikan apakah data yang dimiliki sesuai garis linier atau tidak. Uji linier dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki hubungan yang linier dengan variabel dependen. Uji linieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis varians. Kaidah yang digunakan jika F signifikan.

### 1) Uji Linear Data Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru

Hasil uji linear dengan bantuan program *Statistical Packages for Social Sciences* (SPSS) versi.20.

Pengujian linearitas ditentukan berdasarkan tabel **ANOVA** dapat di lihat pada tabel 4.10 berikut ini:

**Tabel 4.10**  
**Uji Linieritas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru**  
**ANOVA Table**

	F	Sig.
(Combined)	4.624	.054
Linearity	14.118	.013
Deviation from Linearity	3.268	.105
Between Groups		
Within Groups		
Total		

Hipotesis statistik :

$H_0 : Y = \alpha + \beta X$  (regresi linier)

$H_1 : Y \neq \alpha + \beta X$  (regresi tak linier)

Maksud tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa hasil uji linieritas kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru diperoleh hasil sig.  $0,013 < \alpha$  atau dapat dilihat pada baris *Deviation from linearity*,  $F_{hitung} = 3,268$  dengan sig. =  $0,013 < 0,05$ . Hal ini berarti  $H_0$  diterima. Berarti data kepemimpinan kepala sekolah linear.

## 2. Uji Hipotesis

### a. Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru

Untuk membuktikan ada atau tidak adanya hubungan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, maka dalam prosesnya peneliti menggunakan rumus



korelasi product moment.

Berdasarkan aplikasi analisis *SPSS Versi.20* diperoleh kesimpulan hasil analisis pada tabel 4.11 yaitu sebagai berikut:

**Tabel. 4.11**

**Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru**

Correlations		kepemimpinan	kinerja
kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.580 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)		.030
	N	14	14
Kinerja	Pearson Correlation	.580 <sup>*</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.030	
	N	14	14

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Maksud tabel 4.11, *person Correlation* diperoleh variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan nilai sig. sebesar 0,030 maka hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Berdasarkan angka kolerasi yaitu 0,580 ini berarti bahwa kolerasi antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru memiliki hubungan yang sedang.

b. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

1) Uji Signifikansi Persamaan Regresi

Berikut merupakan tabel pendukung untuk melihat nilai signifikansi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel 4.12.

**Tabel 4.12**

**Tabel 4.12: Uji Signifikan**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.900	18.775		.634	.538
1 Kepemimpinan	.694	.282	.580	2.465	.030

Sumber: data dari SPSS

a. Dependent Variable: kinerja

Hipotesis statistik

$H_0 : \beta = 0$  (terdapat pengaruh yang signifikan)

$H_1 : \beta \neq 0$  (tidak terdapat pengaruh yang signifikan)

Uji signifikansi persamaan garis regresi pada tabel 4.12 diperoleh dari nilai  $t_{hitung} = 2,465$  dan nilai  $p\text{-value (sig.)} = 0,030 < 0,05$  maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Artinya terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri 96 Mannanti Kab. Sinjai.

## 2) Uji Koefisien Korelasi X dan Y

**Tabel 4.13: Koefisien**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.580 <sup>a</sup>	.336	.281	4.939

*Sumber : data diolah SPSS*

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan

Untuk melihat besarnya kontribusi variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi atau *R Square* pada tabel *model summary* sebesar 0,336 atau 33,6% yang mengandung makna bahwa sebesar 0,336 atau 33,6% variabel kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah.

**E. Pembahasan****1. Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Setelah penulis melakukan analisis data, maka data yang diperoleh dari variabel kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori tinggi. Skor maksimum yang diperoleh 75 dan skor minimum 59 dengan nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 66,50 dan nilai standar deviasi yang diperoleh sebesar 4,864. Nilai rata-rata kepemimpinan kepala sekolah sebesar 66,50 dan ini menunjukkan variabel kepemimpinan kepala sekolah berada pada interval 64 - 68 sehingga disimpulkan berkategori sedang.

Salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai pemimpin pendidikan, yaitu memimpin staff (guru-guru, pegawai dan pesuruh), membina kerjasama yang

harmonis antar anggota staf sehingga dapat membangkitkan semangat kerja, motivasi kerja bagi staf yang dipimpin serta menciptakan suasana yang konduktif. Kepemimpinan yang bagus, kerjasama yang harmonis serta suasana yang konduktif menjamin staf menjadi senang untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Disamping itu kepemimpinan kepala sekolah merupakan kunci proses pemberdayaan kegiatan pendidikan di sekolah.

Unsur kepemimpinan kepala sekolah adalah pengaruh yang dimilikinya dan kemampuan menggunakan pengaruh tersebut serta akibat pengaruh itu bagi orang yang hendak dipengaruhi yaitu para guru, pegawai, dan warga sekolah lainnya. Pengaruh tersebut diwujudkan melalui fungsi kepemimpinan kepala sekolah yaitu *charisma, idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, individual consideration*. Pengelolaan fungsi kepemimpinan kepala sekolah tersebut dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja guru, dengan demikian keberhasilan tujuan pendidikan akan mudah tercapai.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya indikasi yang positif karena sebagian besar guru memberi penilaian yang positif tentang kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Penilaian yang positif dari para guru tersebut dapat menjadi cerminan bahwa kepala sekolah telah berhasil menjadi pemimpin yang baik bagi para guru SD Negeri 96 Mannanti Kab. Sinjai, sehingga mampu mengantarkan sekolah yang dipimpinannya menuju tujuan utama dari pendidikan, yaitu menciptakan sumberdaya manusia yang berkualitas.

## 2. Kinerja Guru

Data yang diperoleh dari variabel kinerja guru berada pada kategori tinggi. Skor maksimum yang diperoleh 67 dan skor minimum 47 dengan nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 58,07 dan nilai standar deviasi yang diperoleh sebesar 5,824. Nilai rata-rata kinerja guru sebesar 58,07 dan ini menunjukkan variabel kinerja guru berada pada interval 57 - 61 sehingga disimpulkan berkategori sedang.

Pada institusi pendidikan, peran penting selain diemban oleh kepala sekolah juga dipegang oleh seorang guru. Jika kepala sekolah lebih berfungsi dalam hal manajerial, peran guru lebih mendominasi tentang aspek pembelajaran, yaitu mulai dari perencanaan, pelaksanaan, penilaian hasil belajar, dan pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian. Berdasarkan keempat tahap pembelajaran itulah kinerja dari seorang guru dapat diukur.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diinterpretasikan bahwa kinerja guru berada pada kategori sedang. Hasil penelitian menunjukkan suatu indikasi yang positif, yaitu memberi gambaran mengenai kinerja guru-guru SD Negeri 96 Mannanti Kab. Sinjai mempunyai kinerja yang sedang.

## 3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri 96 Mannanti Kab. Sinjai.

Berdasarkan hasil statistik inferensial pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa nilai (t) yang diperoleh dari hasil perhitungan ( $t_{hitung}$ )= 2,465 lebih besar daripada nilai (t) yang diperoleh dari tabel distribusi ( $t_{tabel}$ )= 1,77 dengan taraf signifikansi sebesar 5% ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) = (2,465 > 1,77) membuktikan bahwa kontribusi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri 96 Mannanti Kab. Sinja, yakni sebesar 33,6 %.

Selanjutnya dari pengaruh hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ternyata ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri 96 Mannanti Kab. Sinjai.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri 96 Mannanti Kab. Sinjai yang dibuktikan secara statistik juga diperkuat oleh hasil kategori, pada kategori tersebut, dimana keduanya sama-sama berada pada kategori sedang. Kepemimpinan kepala sekolah dinilai oleh guru SD Negeri 96 Mannanti Kab. Sinjai berada pada kategori sedang dan untuk variabel kinerja guru pada penelitian ini termasuk dalam kategori sedang. Berdasarkan hasil uji statistik dan hasil kategori kedua variabel tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kualitas kepemimpinan kepala sekolah akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### ***A. Kesimpulan***

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis deskripsi kepemimpinan kepala sekolah pada tabel memberikan gambaran bahwa kategori hasil angket yang diukur menggunakan aspek karisma, pengaruh idealisme, motivasi yang inspiratif bagi guru, rangsangan intelektual kepada guru, dan kepedulian terhadap individu guru, dalam penelitian ini berada pada kategori sedang. Nilai rata-rata kepemimpinan kepala sekolah sebesar 66,50 dan ini menunjukkan variabel kepemimpinan kepala sekolah berada pada interval 64 - 68 pada tabel sehingga disimpulkan berkategori sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dengan indikator tersebut diatas masih kurang baik.
2. Berdasarkan hasil analisis deskripsi kinerja guru pada tabel memberikan gambaran bahwa kategori hasil angket yang dinilai pada tahap perencanaan, pelaksanaan, penilaian, dan tindak lanjut hasil penilaian pembelajaran, pada penelitian ini berada pada kategori sedang. Nilai rata-rata kinerja guru sebesar 58,07 dan ini menunjukkan variabel kinerja guru pada interval 57 - 61 pada tabel sehingga disimpulkan berkategori sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja guru dengan indikator tersebut diatas masih kurang baik.

3. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri 96 Mannanti Kab. Sinjai sehingga tinggi rendahnya kualitas kepemimpinan kepala sekolah akan berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja guru SD Negeri 96 Mannanti kab. Sinjai. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil analisis statistik inferensial tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru yang dilihat dari hasil penilaian 14 responden terhadap kinerja guru yang mempunyai *R square sebesar* 0,336 atau pengaruh sebanyak 33,6%. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y tersebut diatas masih kurang baik.

#### **B. Implikasi**

Sebagai Implikasi penelitian ini dapat dijadikan literatur atau referensi tambahan dan sebagai wacana, serta masukan mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, bahwa dengan kepemimpinan kepala sekolah akan mempengaruhi kinerja guru, sehingga dengan demikian keberhasilan tujuan pendidikan akan tercapai.

#### **C. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang disimpulkan oleh peneliti maka peneliti memiliki beberapa saran untuk dapat digunakan di SD Negeri 96 Mannanti Kab. Sinjai dengan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebagai berikut:

1. Bagi kepala sekolah dapat meningkatkan peran kepala sekolah sebagai pemimpin pada institusi pendidikan sekolah. Hal ini berdasarkan pada hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Oleh sebab itu, kepala



sekolah disarankan dapat meningkatkan kualitas kepemimpinannya diantaranya dengan cara selalu senantiasa memberikan motivasi bagi guru. Motivasi tersebut dapat direalisasikan dengan menerapkan sistem penghargaan bagi guru yang mempunyai kinerja yang bagus. Hal tersebut akan memacu kinerja guru menjadi semakin meningkat.

2. Bagi guru dapat meningkatkan kinerja pada berbagai tahap pembelajaran salah satunya dengan cara menjadikan sosok kepala sekolah dengan kepemimpinan yang berkualitas sebagai panutan dalam menjalankan tugasnya sebagai pengajar sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja dari guru. Peneladanan sikap kepala sekolah dapat dilakukan dengan cara selalu melakukan diskusi dengan kepala sekolah yang terkait dengan pembelajaran, menerima masukan dan kritik yang membangun dari kepala sekolah, dan selalu mematuhi instruksi kepala sekolah demi kemajuan anak didik.
3. Bagi peneliti selanjutnya, peneliti menyarankan untuk melanjutkan penelitian yang serupa dengan melihat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru dan lain sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahyat Muh. "Kinerja Guru Kontrak Second Junior Secondary Education Project Proyek JSE II SLTP Amuntai Tengah Kabupaten Hulu sungai Utari". *Tesis*. Yogyakarta: UNY, 2002.
- Abdul ranchman Arifin, *Teori pengembangan dan filosofi kepemimpinan kerja*. Jakarta: Iktiar Baru, 1979.
- Arikunto Suharsimi, *Manajemen Penelitian Edisi Baru*. Jakarta: Rineka Cipta, 2000.
- Bahri Djamarah Saifuddin, *Psikologi Belajar*. Cet. I Jakarta: Rineka Cipt, 2002.
- Daryanto, *Administrasi dan Manajemen Sekolah*, Cet. I : Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Bandung: CV Penerbit Jumanatul Ali, 2004.
- Engkoswara, Komariah Aan, *Administrasi Pendidikan* Cet. 3: Bandung: Alfabeta, 2012.
- Gazahali Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2005.
- Gunawan Heri, *pendidikan Karakter Konsep dan Implementasi*, Cet. III: Bandung: Alfabeta, 2014.
- Karweti Engkay, "Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SLB di Kab. Subang" *Jurnal Penelitian Pendidikan Vol. 11 No. 2 Hal. 80* (2010).
- Keputusan Men.PAN No. 26/Menpan/1989 Tentang Guru dan Dosen, pasal 1 ayat 1
- Kunandar. *Guru professional, implementasi kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP) dan sukses dalam sertifikasi guru*. Jakarta: Grafindo Persada, 2007.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda karya, 2002.
- Muhadjir Noeng. *Ilmu pendidikan dan perubahan sosial*. Yogyakarta: Rake Sarasin, 1999.
- Mulyasa E. *Menjadi kepala sekolah profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya Ofseet, 2003.
- Mulyasa E, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.
- Musfah Jejen, *Manajemen Pendidikan Teori, Kebijakan dan Praktik*, Cet. I : Jakarta: Kencana, 2015.

- M. Sirozi. *Politik Pendidikan Agama dalam Era Pluralisme: Telaah Historis atas Kebijaksanaan Pendidikan Agama Konfesional di Indonesia*. Yogyakarta: Tiara Wacana, 2004.
- Nawawi Hadari dan Martini Hadari M. *Kepemimpinan yang efektif*. Yogyakarta: Gadjahmada Press, 2004.
- Ngakim Purwanto M, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Cet. VI. Bandung: PT Remaja Rosdakarya: 1998.
- Prabu Mangkunegara Anwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Rosda Karya, 2000.
- Prawerosentono Suryadi. *Kebijakan kinerja karyawan: Kiat membangun lembaga kompetitif menjelang perdagangan bebas dunia*. Yogyakarta: BPFE, 1999.
- Riggio, S.E. *Instrodution to industrial and organizational psychology 4<sup>th</sup> Edition*. New Jersey: Prentice Hall, 2003.
- Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, Bandung: Pustaka Setia, 2012.
- Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2007.
- Sagala Syaiful, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, Cet. 7: Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sardiman. *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*. Jakarta: Gramedia Persada, 2007.
- Sastro Amijoyo Prwanto dan K. Cunningham Robert, *Kamus Inggris-Indonesia*, Semarang: PT. Widya Karya, 2009.
- SP Hasibuan Malayu. *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan IV. Jakarta: Bumi Aksara, 2001.
- Sudrajat Akhmad, *Kompetensi Guru dan Peran Kepala Sekolah*. www. Google.com, 2009 27 Februari 2011.
- Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2003.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Cet. XX, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sulistiyani, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003.
- Suryanto dkk. *Refleksi dan reformasi pendidikan indonesia memasuki millenium III*, diakses dari internet tanggal 27/02/2011. [www.google.com](http://www.google.com), 2009
- Supardi, *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Press, 2013.

*Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.*

Undang-Undang R.I Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem pendidikan Nasional.

Usman Husaini. *Manajemen, teori, praktik, dan riset pendidikan.* Jakarta: Bumi Aksara, 2008.

Wajosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Permasalahannya,* Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008.

Zuhairini, *Sejarah Pendidikan Islam,* Jakarta: Aksara, 1994.





UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R



## Tujuan dan Visi Misi Sekolah



**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R



### Pengisian Angket Oleh Guru Kelas







## BIOGRAFI PENULIS



**Nurhasana**, lahir di Dusun Borong Ampirie, Desa Kalobba, Kec. Tellulimpoe, Kab. Sinjai, Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia pada tanggal 28 Oktober 1994. Merupakan buah hati pasangan ayahanda Ahmad dan Norma yang menjadi putrid kedua dari 4 bersaudara. Dan memulai pendidikan pada tahun 2000 di SDN 202 Borong Ampirie, Desa Kalobba, Kec. Tellulimpoe, Kab. Sinjai, Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia dan selesai pada tahun 2006. Pada tahun yang sama melanjutkan jenjang pendidikan di SMP Negeri 4 Lappae dan selesai pada tahun 2009. Ditahun yang sama pula penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Tellulimpoe dan menyelesaikannya pada tahun 2012.

Pada tahun 2012 penulis melanjutkan pendidikan ditingkat Strata Satu di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar (UINAM), Fakultas Tarbiyah dan Keguruan pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
ALAUDDIN  
M A K A S S A R